

ADAPTACION DEL ACUERDO SOBRE CONTENIDOS ECOLOGICOS Y REPARTO DEL TRABAJO

1. INTRODUCCION.

La tradicional reivindicación de "trabajar menos para trabajar todos", nacida en el seno de las organizaciones obreras como producto de una conciencia igualitaria que pretendía dar respuesta al avance tecnológico y su consecuente necesidad de menor mano de obra, ha pasado a ser, en los últimos meses, tema preferido de políticos y empresarios empeñados en convencer a trabajadores y opinión pública de que han asumido esa histórica reivindicación, concretándola en su "novedosa" propuesta de "Reparto de Trabajo y Rentas". Habría que ser demasiado ingenuo para creer que algo que proponen el gobierno, la patronal, la ponencia marco del PSOE, el senado francés y hasta multinacionales como Volkswagen, tiene algo que ver con la tradicional propuesta de las organizaciones obreras y los fines por ellas perseguidos.

El "trabajar menos para trabajar todos", históricamente reivindicado, parte de la premisa de un mejor reparto de los beneficios empresariales en aras de una sociedad donde el ocio y el bienestar social sean un costo más de la producción, siendo el trabajo el medio para acceder a los beneficios sociales.

¿Es este fin el que mueve a los mentores del capitalismo a proponerlo? Es evidente que no. La transición económica que están sufriendo los países industrializados responde al período de ajuste de un sistema capitalista en crisis que recompone su entramado para seguir existiendo y, en ese marco, la reducción del desempleo se plantea como un problema estructural para su propia pervivencia.

2. LOS VERDADEROS OBJETIVOS DEL CAPITAL.

Está claro que el objetivo es conseguir mayores tasas de beneficios para el capital y ello se consigue abaratando los costes de producción, bajando los salarios y anulando beneficios sociales. En definitiva, salvajando el mercado de trabajo y renegando del "estado de bienestar".

El modelo "competitivo" que se pretende conseguir tiene como referente el modelo thatcherista aplicado en el Reino Unido durante la década de los ochentas y que, a su vez, sigue el modelo estadounidense. Tanto uno como otro responden a planteamientos capitalistas duros y puros, arrojando datos escalofriantes: EE.UU. arroja altísimos índices de pobreza y marginación en importantísimos segmentos de población; sirva como ejemplo que el 70% de los

adolescentes negros que viven en ciudades están en paro o el que la franja de trabajadores mejor pagados haya visto sus rentas aumentadas un 4,4% en términos reales en los últimos 20 años, mientras la de los trabajadores peor pagados ha visto retroceder las suyas un 10,3%. En el Reino Unido, el estado de bienestar ha sido absolutamente dinamitado y su situación actual dista mucho del país ejemplo de estado de bienestar que fue.

Es cierto que estos países tienen una menor tasa de desempleo (6,5% en EE.UU. y 9,9% en Reino Unido), pero es claro que se ha creado más empleo a costa de una mayor indefensión de los trabajadores y salarios bajos.

Llegados a este punto podríamos preguntarnos: ¿si el objetivo está claro y los medios para conseguirlos también, a qué viene lo de la reducción de jornada?

Es evidente que el desempleo y la presión social que ello origina, además de la importancia que tiene el enorme contingente de desempleados que quedan fuera de la actividad económica y, por tanto, dejan de ser consumidores, es un problema fundamental para las economías avanzadas y, en este punto, surge la idea de crear más empleo por el mismo costo. Es decir, que más trabajadores cuesten el mismo dinero pero, además, que sean mano de obra de usar y tirar.

Hay que señalar que esta propuesta no es generalizada sino que se efectúa para sectores de producción muy determinados, fundamentalmente empresas en "crisis", sectores de producción de baja demanda y para mano de obra menos cualificada. En sectores de servicios, sector público o empleos de alta cualificación la estrategia pasa, exclusivamente, por la flexibilización del mercado de trabajo que hará rotar el empleo entre una legión de superespecialistas dispuestos a matarse por el puesto de trabajo.

Podemos hablar, para ilustrar esta teoría, de dos casos concretos:

Volkswagen, ante la caída del mercado europeo (menos 2,6 millones de matriculaciones entre 1990 y 1992) se plantea reducir la capitalidad de producción mediante la clásica fórmula de deshacerse de los excedentes de plantilla por medio de planes de despidos masivos. La particular situación de esta empresa, además de la resistencia social que produciría una reducción drástica de su plantilla, hace que se planteen fórmulas más sutiles para llegar al mismo objetivo. Volkswagen no tiene prisas en hacer su reestructuración y, mucho menos, perder la posibilidad de que sean los estados donde se asientan su fábricas quienes carguen con los costes de la reducción de plantilla. Y aquí aparece la propuesta de "Reducción de Jornada y Salario": plantean reducir un 20% de jornada laboral y un 20% los salarios

para evitar el despido de miles de trabajadores. El chantaje a que son sometidos los trabajadores es que, por solidaridad, debe aceptarse dicha propuesta. Sin embargo queda claro que lo que se consigue es el objetivo de Volkswagen de abaratar costos y reestructurar la producción en base al reparto de los salarios actuales entre sus trabajadores y mediante fórmulas suaves de reducción de plantilla, a cargo del estado por supuesto, como son las jubilaciones anticipadas.

Para ilustrar la situación del sector servicios escogemos el de Sanidad, del que podemos sacar jugosas conclusiones: en la actualidad, el nivel de contratación en este sector apenas cubre las bajas por licencias o enfermedad de larga duración; teniendo en cuenta que las plantillas presupuestadas están muy por debajo de las necesidades reales, nos encontramos con que, para mantener el mínimo en la calidad de las prestaciones, se está produciendo un aumento de las cargas de trabajo y una concentración de servicios que ya ha empezado a repercutir negativamente en la calidad de la asistencia. Como paradoja, se produce el aumento de horas extras y turnos dobles para compensar el déficit de plantilla y ante la necesidad de tener que cumplir con demandas sociales como la reducción de listas de esperas quirúrgicas. A la vez, se mantienen los antiguos turnos de guardias de 24 horas, con las que se mantiene satisfecho al estamento médico -claro está que solo a los que tienen trabajo- que así completan un alto sueldo, mientras las bolsas de médicos en paro, incluidos especialistas, crecen alarmantemente. Reducir la jornada en este sector conllevaría a la eliminación de turnos dobles, horas extras y guardias de 24 horas, con la consiguiente necesidad de aumento de plantilla si no se quiere la disminución de la calidad de las prestaciones. Sin embargo, no es aquí -precisamente donde sí supondría un aumento de puestos de trabajo- donde se va a producir la propuesta de reducción de jornada. Por el contrario, se trata de mantener un mínimo de calidad con el menor personal posible que, además, ya ha disminuido su salario (congelado hasta 1996) sin que ello haya redundado en un solo puesto de trabajo más.

Parece evidente que esto del "reparto del trabajo" es un juego de palabras que, en manos de la administración y el capital, no significa creación de empleo sino reparto de la miseria: sueldos bajos, precarización laboral y liquidación del estado del bienestar.

3. NECESIDAD DE ANALIZAR LA PROPUESTA.

Es un hecho evidente que, a pesar de estas consideraciones, el embate de la propuesta ha entrado de lleno en el seno de las organizaciones de los trabajadores y empieza a ser un tema de debate en la opinión pública. Por ello, se hace necesario abordar el asunto con suma precaución si se quiere llegar a un posicionamiento claro y argumentado para no caer en el chantaje y dar una alternativa viable y de avance a los trabajadores.

Hasta ahora, las alternativas barajadas por los defensores de esta medida dentro de las organizaciones de trabajadores o desde otras opciones progresistas, aparecen absolutamente desdibujadas y podría decirse, incluso, que los argumentos que se

utilizan juegan más a favor de no aceptarla que a su defensa por cuanto, cuando dicen sí a la propuesta, lo hacen desde la idea histórica del reparto del trabajo y enumeran una serie de condiciones que debía conllevar como: mantenimiento del poder adquisitivo, aumento del tiempo de ocio remunerado, mayor estado de bienestar, generalización de la reducción a todos los sectores, etc., que, evidentemente, no se corresponde con la propuesta del capital.

No hay que olvidar, además, que el estado de bienestar está en liquidación y que una de sus premisas básicas, el pleno empleo, forma parte del paquete liquidador.

4. ¿ES REDUCCION DE SALARIOS IGUAL A CREACION DE EMPLEO?

Para ilustrar esta pregunta recojo un apartado del estudio de Jesus Albarracín y Pedro Montes, "El debate sobre el reparto del empleo", apartado 3: "La reducción de la jornada y salario", donde literalmente se dice: *"Fuera de los efectos directos o mecánicos de la reducción de la jornada sobre el empleo, dicha reducción tiene un aspecto esencial y polémico -la cuestión de los salarios-, que tiene repercusiones, en primer lugar, directa sobre la distribución de la renta, o si se quiere en la tasa de explotación de los trabajadores, y, en segundo lugar, indirectas sobre el propio empleo, ya que la evolución de la economía no es indiferente de la evolución de la demanda, determinada en gran medida por la evolución de los salarios. Deben examinarse pues las propuestas salariales que hay sobre el tapete y sus consecuencias, así como las posiciones que la izquierda debe defender."*

Como es sabido, para que los salarios mantengan su participación en la renta nacional es necesario que el salario real por persona, esto es, al margen del aumento de los precios, crezca como la productividad por persona, es decir, la diferencia entre los crecimientos del PIB y del Empleo. El mantenimiento de dicha participación debe ser el punto de partida con el que la izquierda aborde la cuestión salarial del debate de la jornada, lo que permite llegar a una conclusión de carácter general: el salario real solo debe disminuir en la proporción que aumente el empleo, suponiendo que el PIB no varía. Pero dicha variación del empleo, es la diferencia entre el porcentaje en que disminuye la jornada y el porcentaje en que crece la productividad horaria, por lo que el salario real por ocupado no puede disminuir en la misma proporción en que disminuye la jornada, como se pretende desde posiciones patronales. En tal caso, se produciría una redistribución de la renta contra los salarios, tanto más intensa cuanto más se incrementase la productividad horaria.

Esta norma general debe tener su concreción en cada empresa o sector, desde el momento en que una reducción hasta las 32 horas no representa para todas ellas el mismo porcentaje y en el supuesto del mantenimiento del nivel de producción no tienen por qué darse en los casos concretos, siendo también muy desigual las respuestas que pueden registrarse en las variaciones del empleo. La regla que debe regir en la negociación de los casos particulares es que el salario real por per-

sona debe aumentar (o disminuir) por la diferencia entre el crecimiento de la producción y el crecimiento del empleo. En la situación de las empresas en que se pretende reducir la producción y la jornada para mantener el empleo, tendría que producirse una reducción de los salarios reales proporcional a la disminución de la producción -no de la jornada-, aunque no debe perderse de vista que estas empresas no garantizarán el mantenimiento del empleo porque siempre se producen bajas o jubilaciones anticipadas, que determinarían un mejor comportamiento de la productividad por ocupado que tiene que reflejarse en los salarios reales.

El esquematismo cuantitativo de estos planteamientos como marco de referencia no puede eliminar los aspectos cualitativos de toda posición política y toda negociación sindical. Durante la última década, el aumento de la productividad ha sido notablemente superior al de los salarios reales y es esto lo que está detrás del retroceso que se ha producido en la distribución de la renta. Utilizando los datos de la Contabilidad Nacional, de 1982 a 1992, la productividad ha crecido el 25%, mientras que el salario real lo ha hecho el 7%. Este 18% de aumento de la productividad del que se ha apropiado el capital da ahora un enorme margen de maniobra cuando se plantea la cuestión de la reducción de la jornada.

A otro nivel, el reparto del trabajo entraña efectos redistributivos importantes en el conjunto de la economía, ya que un aumento del empleo como consecuencia de la disminución de la jornada o su reducción para evitar paro en el caso de las empresas en crisis o lo contratros a tiempo parcial, implican que hay menos parados, lo que a su vez implica,

aún garantizando la distribución de la renta entre salarios y beneficios, que el conjunto de los trabajadores recibe menos retribuciones: justamente las prestaciones y subvenciones por desempleo que se eliminan, las cuales una parte se financian con los impuestos y las cotizaciones de los trabajadores, pero por otra parte (la menor) se sufragan con los impuestos sobre los beneficios y el consumo de los capitalistas. Este aspecto redistributivo secundario de la disminución de jornada tiene importancia por sí mismo -aunque resulte difícil cuantificar- y porque representa una detracción de renta del conjunto de los trabajadores, con efectos sobre la demanda, la producción y el empleo".

El reparto del trabajo existente por sí sólo no soluciona los actuales problemas de paro.

Si la organización quiere entrar de frente en este tema y no quiere hacerlo de manera claudicante debe plantearse dos ejes: creación y redistribución de empleo (reducción de la jornada laboral, supresión de las horas extras y pluriempleos, afloración de la economía sumergida, creación de puestos de trabajo de alto valor social y medioambiental, fomento de las tecnologías con alta densidad de mano de obra) y reparto de rentas (aumento de la cobertura social, rentas sociales dignas y personales sistemas impositivos basados en la fiscalidad directa, recargos fiscales a la especulación financiera y monetaria, control y gestión de los beneficios empresariales y de su reinversión,...)

Esta resolución de principios posteriormente debería ser desarrollada, ampliada y cuantificada por una Comisión creada al efecto.

ACUERDOS

PUNTO 2

NUEVA ORGANIZACION DEL TRABAJO

El análisis, valoración y alternativas sobre la NOT que a continuación desarrollamos están realizados sobre la experiencia acumulada por nuestro Sindicato en la industria, particularmente en el sector de automoción.

Este trabajo, pues, no ahorra la necesidad de analizar las formas específicas en que se intenta implantar la NOT en el resto de sectores. En consecuencia, sigue siendo pertinente el acuerdo del Congreso, de realizar conferencias sectoriales para abordar la NOT.

Estimamos, sin embargo, que el enfoque de la actividad de nuestro Sindicato ante la NOT, tal como exponemos, tiene una validez general para la mayoría de sectores.

Por último, este análisis y posicionamiento respecto de la NOT debe ser enriquecido en las próximas Conferencias con las nuevas experiencias que se produzcan, teniendo en cuenta la incidencia sobre la NOT de la Reforma Laboral, así como de las novedades que las empresas introduzcan en relación a la Organización del Trabajo.

DESCRIPCION GENERAL.

El nuevo Sistema de producción también requiere un nuevo sistema de organización, que se fundamenta en el trabajo en grupo, y cuyos rasgos característicos son los siguientes:

- La simplificación de la línea jerárquica y de la compleja división profesional, heredadas del sistema tayloriano de organización del trabajo.
- Integración de tareas y funciones: Los grupos de trabajo asumen tareas de abastecimiento, preparación de máquinas, fabricación, control de calidad, suministros, reparación de averías, limpieza..., así como funciones de control de actividad, producción, rendimiento, absentismo... (gestionadas por el *team leader* o coordinador).
- Asignación de cargas colectivas (trabajo en grupo).
- Evaluación individual de la actitud profesional de los trabajadores: el supervisor -primera figura de la línea jerárquica ascendente- evalúa individualmente a los miembros del grupo. Esta evaluación subjetiva determina las necesidades de formación. Pero también puede determinar la categoría profesional, los criterios de movilidad (dentro y fuera del grupo e incluso de la planta tecnológica), las retribuciones extrasalariales y las expectativas de promoción. Los intereses de los trabajadores comienzan a ser tratados de manera individual.
- Introducción y desarrollo del concepto *kaizen* (mejora continua del trabajo).

La combinación de factores culturales y orientales con la dinámica que la nueva organización imprime, no exenta de la constante presión que ejerce la línea jerárquica, condujo a los grupos de trabajo de Toyota a reunirse fuera de la jornada laboral ordinaria para intercambiar ideas de mejora del trabajo y ensayarlas, fenómeno que recibe el nombre de *kaizen*. Las compañías occidentales que adoptan la nueva organización ya introducen el *kaizen* en el paquete de objetivos a cumplimentar por los grupos. Obviamente, la organización del trabajo toyotiana conserva el objetivo primordial de toda empresa y que el taylorismo trató de utilizar: máxima productividad al mínimo costo. Sin embargo, el taylorismo

ha sido ampliamente superado por el *toyotismo*, a la vista de sus resultados:

- Mejora sustancial de la eficiencia organizativa.
- Máximo aprovechamiento de la fuerza de trabajo disponible, como consecuencia de la reducción de situaciones de inactividad por pasivos tecnológicos, tiempos muertos de espera...
- Reducción del absentismo -sólo inicialmente- como consecuencia de la cualificación del trabajo, así como del abandono de la monotonía y de las posturas de trabajo repetitivas.
- Reducción de pérdidas por absentismo, puesto que el trabajo en grupo con carga de trabajo colectiva permite que la baja de un trabajador no sea reemplazada por otro, sino asumida por los restantes miembros de grupo.

Obviamente, los riesgos laborales y sindicales del sistema de organización toyotiano también supera al del tayloriano. Entre los riesgos laborales caben destacar los siguientes:

- Flexibilización de las condiciones de trabajo (polivalencia funcional, movilidad, jornada, turnos, horarios, retribuciones...).
- Flexibilización de los tiempos de trabajo, como consecuencia del incremento del tiempo laboral o de actividad del trabajador, a causa de la polivalencia funcional.
- Degradación de la salud laboral: aparición de nuevas enfermedades profesionales (*stress*, *karoshi* o envejecimiento prematuro o muerte por exceso de trabajo...).
- Reducción de plantilla y flexibilización de volumen de empleo.
- Reducción de la mano de obra indirecta al mínimo indispensable, como consecuencia de la integración de tareas, que viene a añadirse a la subcontratación de servicios.
- Reducción de la mano de obra directa al mínimo indispensable, como consecuencia del incremento continuo de la productividad y a través de la segregación de los trabajadores menos activos.

Entre los riesgos sindicales conviene citar los siguientes:

- Competitividad entre trabajadores que acentúa las actitudes insolidarias.
- Entre miembros de un mismo grupo que se dispu-

tan la atención del supervisor para mantener sus expectativas de promoción.

- Entre grupos, puesto que las mejoras introducidas en un grupo ejercen presión sobre los demás, que se ven obligados a seguir el ritmo que marca el grupo más aventajado.
- Menor vulnerabilidad del sistema al ejercicio del derecho de huelga, puesto que la ausencia de cierto número de trabajadores pueden interrumpir la actividad de determinados grupos, pero no de todo el proceso de producción (como ocurre en el trabajo en cadena con carga individual).

LA PSICO-SOCIOLOGIA DE LA NUEVA ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La Nueva Organización del Trabajo tiende no sólo a mejorar los resultados industriales, sino a transformar en profundidad la cultura y mentalidad de los trabajadores. De este terreno se ocupa la psicología industrial, que persigue fundamentalmente el afianzamiento y la legitimación de las pautas ideológicas empresariales y, por consiguiente, la implicación voluntaria de los trabajadores en la organización y los objetivos de la empresa.

La psicología industrial del toyotismo establece los siguientes principios de actuación:

- Motivar al equipo.
- Responsabilizar a los operarios.
- Facilitar la escucha y la atención de lo cotidiano.
- Utilizar medios de concertación formalizados.
- Suscitar continuamente las iniciativas de progreso (proposiciones de mejora).
- Acortar los circuitos de información y comunicación.
- Adoptar una estructura jerárquica simple.
- Formar para elevar la competencia y la autonomía.
- Fomentar la ayuda mutua en la consecución de los objetivos.

En el desarrollo de estos principios, el toyotismo emplea los siguientes procedimientos:

- Aplicación de técnicas de comunicación, motivación y participación controlada de los trabajadores (revista de empresa, campañas informativas sobre objetivos de la empresa, programas y premios por sugerencias, círculos de calidad -fórmula embrionaria de *Kaizen* o mejora continua del trabajo-).
- Introducción de nuevos cauces de representación social en la empresa, a través de la figura del *team leader*, que actúa como portavoz del grupo ante el supervisor. Siendo un cauce de representación y comunicación completamente ajeno y alternativo a los constituidos por la representación legal de los trabajadores y las representaciones sindicales, suele desarrollarse bajo las pautas ideológicas de la empresa, la cual procura asegurarse, además, la facultad de designar a los *team leader* o coordinadores de grupo.
- Evaluación individual de los trabajadores. El supervisor evalúa individualmente a los miembros del grupo. Esta evaluación subjetiva determina las necesidades de formación. Asimismo, puede

determinar la categoría profesional, los criterios de movilidad -dentro y fuera del grupo e incluso de la planta tecnológica-, las retribuciones extrasalariales y las expectativas de promoción. Los intereses de los trabajadores comienzan a ser tratados de manera individual, a través de entrevistas personales entre el supervisor y cada uno de los miembros del grupo si es necesario, al objeto de revisar el comportamiento en el trabajo y establecer, si procede, retribuciones extrasalariales y objetivos de mejora del trabajo personal.

- Introducción y desarrollo del concepto *kaizen* (mejora continua del trabajo). La constante presión ejercida por la línea jerárquica condujo a los grupos de trabajo de Toyota a reunirse para intercambiar ideas de mejora del trabajo y ensayarlas, fenómeno que recibió el nombre de *kaizen*. Las compañías occidentales comienzan a introducir *kaizen* en el paquete de objetivos a cumplimentar por los grupos, con el evidente propósito de expropiar la experiencia profesional y el saber colectivo de los trabajadores. El supervisor promueve reuniones periódicas de los grupos de trabajo a su cargo, al objeto de evaluar en común el nivel de cumplimiento de objetivos e impulsar la mejora continua del trabajo. Estas reuniones suelen celebrarse en horas adicionales a la jornada ordinaria, es decir, fuera del horario de trabajo.
- Los efectos que los nuevos cauces de comunicación social en la empresa promueven son obvios:
- Desintegración de la conciencia de los trabajadores respecto a su condición social de clase explotada.
 - Integración ideológica y corresponsabilización de los trabajadores en los objetivos empresariales.
 - Control empresarial sobre los cauces de comunicación en la empresa.
 - Suplantación de funciones de la representación sindical por la estructura de representación social establecida por la empresa.
 - Indiferencia de los trabajadores ante la organización y la actividad sindicales.
 - Debilitamiento y sustitución de la negociación colectiva por convenios de grupo o pactos individuales, que flexibilizarían aún más las condiciones de trabajo (supeditación de salario y jornada a objetivos de producción).
 - Competitividad entre trabajadores, que acentuaría las actitudes insolidarias.
 - Entre miembros de un mismo grupo que, para mantener sus expectativas de promoción, deben disputarse la confianza del supervisor.
 - Entre grupos, puesto que las mejoras introducidas en un grupo ejercen presión sobre los demás, que se ven obligados a seguir el ritmo que marca el grupo más aventajado.

CONCLUSIONES ACERCA DE LA NOT

Hemos podido apreciar que el toyotismo conserva el objetivo primordial que inspiró la organización científica del trabajo tayloriana, o sea, la máxima

extracción de plusvalía de la fuerza del trabajo. Para conseguir este objetivo, el toyotismo se ampara en la flexibilidad, tanto del proceso productivo como en la utilización de la mano de obra —flexibilidad en el mercado de trabajo, flexibilidad en el empleo y, como colofón, flexibilidad en el puesto de trabajo mediante la movilidad funcional y, eventualmente, geográfica—. Por consiguiente, el toyotismo continúa sometiendo a los trabajadores a una organización del trabajo que los explota, puesto que siguen sin detentar más propiedad que el salario, el cual depende cada vez más de la voluntad del capital como consecuencia de la creciente inestabilidad laboral que la nueva organización fomenta.

Por otra parte, el toyotismo ha introducido en el capital un cambio de mentalidad —tal vez impulsado por el mayor afianzamiento del capitalismo como ideología social predominante— en la gestión de sus relaciones con la fuerza de trabajo. El taylorismo conceptuaba al trabajador como un apéndice del proceso productivo, incapaz de pensar en beneficio de la empresa, y al que, por tanto, había que disciplinar a toda costa —objeto de la introducción de la línea jerárquica—. En cambio, el toyotismo ha pasado a considerar al trabajador como un sujeto activo capaz de asumir nuevas responsabilidades en la empresa. Como consecuencia de este cambio de mentalidad, el capital adopta un estilo de gestión democrático sólo en apariencia, puesto que los nuevos cauces de comunicación, participación y representación social en la empresa se sustentan sobre pautas ideológicas bien delimitadas: la empresa somos todos, todos tenemos el mismo destino, porque estamos juntos en la misma nave, juntos sobreviviremos frente a nuestros competidores, para asegurar nuestro futuro debemos ser más competitivos, conseguir la calidad óptima a la primera, satisfacer al cliente... ser los mejores. El nuevo estilo de gestión persigue, por tanto, el afianzamiento y la legitimación de los fines del capital, por lo que se alienta la marginación y la exclusión definitiva del sindicalismo de clase en las relaciones laborales. De este modo, los trabajadores acabarían siendo más vulnerables a los intereses de la empresa.

Por último, conviene recordar que la organización del trabajo no sólo tiene una vertiente técnica y profesional, sino también social. En esta vertiente, el toyotismo conserva la segunda función característica de la organización científica del trabajo tayloriana, es decir, la reproducción permanente de las relaciones sociales vigentes —Taylor se declaró ferviente partidario de la colaboración de clases, sin cuestionar la posición social de éstas en lo más mínimo—. En efecto, dentro del marco participativo anteriormente descrito el poder de decisión continúa dependiendo de la línea jerárquica, en cuyo vértice, por supuesto, se adoptan y controlan las decisiones trascendentales.

LA CGT FRENTE A LA NOT

En principio son posibles diferentes formas de enfrentarse a lo que supone la NOT:

1.-Aislarnos del problema, "pasar" de la NOT, lo que provocaría la ruptura con un amplio porcentaje de trabajadores, dejando el campo libre -ya lo hemos visto- a otros modos de representación (jerárquica, sindicalismo amarillo, antiguo sindicalismo de clase -UGT, CCOO.- adaptado a los nuevos tiempos, etc., etc.).

2.-La negativa a trabajar desde las mesas de negociación, ignorando la realidad, pese a que ideológicamente puede parecer una postura tentadora opinamos que tropezaríamos con la realidad, ya que la experiencia nos dice que, mediante presión psicológica y económica, los trabajadores asumen con relativa prontitud los postulados de la nueva doctrina empresarial.

3.-La última opción es la que tenemos en cuenta en nuestra propuesta. La NOT provoca problemas a los trabajadores, tanto a los que se integran como a los que no; creemos que nuestro deber como Sindicato es no abandonar ni a unos ni a otros. Para ello proponemos desarrollar una estrategia de confrontación inteligente, radical en cuanto a los objetivos pero sopesada en la forma de conseguirlos. Tenemos que tener en cuenta que la imposición empresarial de los nuevos métodos de organización del trabajo ha sido un proceso largo, costoso y concienzudamente experimentado y estudiado. El capital se ha valido de todas las armas posibles, incluso del disfraz ideológico (recordemos, a título de ejemplo, que "reivindica" la realización como personas de los trabajadores). Podemos decir que la tarea sindical a realizar puede sintetizarse en tres apartados:

a) Denunciar la falacia que supone la NOT, desenmascarar las verdaderas intenciones empresariales.

b) Convencer a los trabajadores de que hay que luchar por el mantenimiento de la dignidad personal, de la libertad. Tenemos que enseñar la diferencia entre la responsabilidad por el trabajo bien hecho y el colaboracionismo irresponsable.

c) Imponer un método de trabajo verdaderamente nuevo, en el que prime la consideración de la persona y la verdadera realización de la misma en todos sus aspectos.

La adopción de esta tercera posibilidad entraña, no obstante, dificultades añadidas pero superables. Se trata de una confrontación continua y duradera en la que no debemos dejarnos llevar por el desánimo o por el entusiasmo en caso de pocos o muchos resultados. Además, para hacer frente a la táctica empresarial deberemos emplear, aparte de nuestro propio badaje ideológico, medios y sistemas sutiles y sofisticados; no olvidemos que la "ideología" del enemigo ha ido dirigida a calar en los instintos más bajos y reprochables del ser humano: el egoísmo, la supervivencia por encima de cualquier consideración ética, la insolidaridad... Tenemos, por tanto, que conseguir que cada persona, cada trabajador y trabajadora, desarrolle los principios éticos que le son propios: la generosidad, la solidaridad, la lucha por la dignidad y por la libertad de todos los seres.

PROPUESTA DE ACTUACION

Entendemos que la lucha contra este sistema, la estrategia a seguir, debe abordarse cuando menos en cuatro planos: jurídico, psicológico, informativo y sindical. No se trata de compartimentos cerrados, sino que todos ellos están estrechamente relacionados.

Defensa Jurídica

Hoy por hoy, la organización del trabajo es competencia exclusiva de las empresas. No obstante, a pesar de la última reforma laboral, hay resquicios legales en los cuales todavía podemos apoyarnos. Vamos a delimitar dos ejes de actuación:

a) Es prioritario el asesoramiento jurídico directo a los trabajadores, hay que dotarles de una información previa sobre sus derechos individuales, sobre sus deberes y responsabilidades y sobre los de los empresarios. Luego, hay que convencer a los compañeros de que deben denunciar la conculcación de sus derechos y, por supuesto, cuando se decidan a demandar deben tener el apoyo claro y suficiente de todos los compañeros de la CGT.

b) El segundo aspecto es el relativo a la labor de los compañeros miembros de comités de empresa y delegados sindicales. Tiene dos vertientes; una, la presión continuada en las mesas de negociación y comités paritarios, sin que suponga la aceptación de acuerdos negativos para los trabajadores; otra, el amarre en la negociación de los convenios colectivos de todo aquello que pueda proporcionar cambios en las condiciones laborales por aplicación de la NOT: cláusulas de movilidad, clasificación profesional, ritmos, productividad, etc... Es fundamental e imprescindible que todos los conceptos salariales estén bien amarrados en los convenios colectivos (la apelación al egoísmo de los trabajadores se hace principalmente con privilegios económicos).

Presión Psicológica

No se trata de volver locos a los trabajadores, sino contrarrestar en la medida de lo posible la presión empresarial. Una cuestión táctica previa: no creemos aconsejable dar la sensación de que nuestro único objetivo es acabar con la NOT, sino desarrollar alternativas más positivas para los trabajadores; por dos razones fundamentales, una, no dar opción al empresario a aprovechar nuestra oposición como argumento a su favor; otra, es mejor que los trabajadores se vayan dando cuenta individualmente, por convencimiento personal. Podemos incidir en diferentes aspectos:

-El sistema empresarial tiene fallos (descontentos puntuales, injusticias personales, castigos, etc.), situaciones que muestran la crudeza del sistema que debemos aprovechar para crear tensión, dando publicidad a los mismos para que tengan un efecto ejemplarizante.

- Hay que apelar al entorno familiar y social de los

trabajadores. Tenemos que demostrarles que la disponibilidad ante la empresa deteriora las relaciones humanas fuera de ella.

- Debemos tratar de inculcar actitudes solidarias, mostrar las injusticias que se suceden a nuestro alrededor fuera del propio entorno laboral. Tenemos que provocar la colaboración contra las mismas, debemos, cuando menos, hacer que se lo piensen, llegar a los sentimientos.
- Hay que difundir puntualmente entre los afiliados todas las comunicaciones sobre el tema que se elaboren desde nuestra Organización. Sería importante conseguir una continuidad periódica.
- Hay que machacar en la presión hasta conseguir crear en los compañeros una actitud receptiva a los planteamientos de rechazo propuestos por la CGT.

Para valorar otros posibles puntos de presión sería interesante poder contar con la colaboración de compañeros de la CGT titulados en la materia o estudiosos del tema.

El campo psicológico es el principal arma utilizado por el capital para implantar el sistema; si conseguimos equilibrar sus efectos habremos dado un gran paso en nuestra lucha. Es prioritario entonces que todos los delegados de la CGT estén convencidos de ello.

Campaña Informativa

El objetivo sería denunciar los defectos del sistema, sus contradicciones y sus mentiras, informar sobre las consecuencias personales y sociales de la NOT. Los medios serían los habituales:

- Comunicados públicos.
- Trabajos de difusión a los afiliados.
- Asambleas en las secciones sindicales.
- Asambleas específicas abiertas a todos los trabajadores.
- Debates en el sindicato.
- Carteles y folletos propagandísticos.
- Comunicados de prensa que cuestionen aspectos puntuales de la NOT.

Por otro lado, sería fundamental que desde el Secretariado de Acción Sindical del Comité Confederal se creara un fondo de documentación y se agilizaran los canales de difusión de la misma. Sería primordial e imprescindible que circularan, sobre todo, aquellos documentos de mayor relevancia y prestigio que pongan en entredicho la NOT o alguno de sus factores.

Acción Sindical

Dos elementos son imprescindibles: la atención cotidiana a los afiliados, o candidatos a serlo, afectados por la NOT y el diseño de campañas de actuación.

Las campañas deben desarrollarse a dos niveles:

el de la CGT, a escala estatal y el de las diferentes secciones sindicales o sindicatos a escala local. El primer nivel aparece prácticamente definido en lo ya expuesto, a lo que habría que añadir alguna otra cuestión. El esquema consistiría en los siguiente:

- Elección de una comisión de trabajo.
- Elaboración de cartel y folletos propagandísticos.
- Agilización de los canales de circulación de la documentación.
- Diseño de una campaña de incidencia en los medios de comunicación.

Dentro de este campo de actuación quedaría también el impulso de la cooperación sindical internacional en el seno de las multinaciones y en los sectores en los que estemos implantados.

El segundo nivel sería definido por cada sección sindical o federación local. A título orientativo definimos:

1.-Atención a afiliados y simpatizantes.

OBJETIVOS

- Asesoramiento jurídico sobre derechos individuales.
- Informar sobre los deberes y responsabilidades de empresas y trabajadores.
- Convencer a los compañeros de que hay que luchar por el mantenimiento de unas condiciones de trabajo dignas.

MEDIOS

- Asambleas en la Sección Sindical.
- Elaboración de folletos.

2.-Concienciación a todos los trabajadores en general.

OBJETIVOS

- Informar a los trabajadores.
- Convencimiento.

MEDIOS

- Comunicaciones periódicas.
- Asambleas de zona.
- Difusión de carteles y folletos elaborados por el Secretariado Confederal.

3.- Acción Sindical.

- Negociación en Convenio Colectivo.
- Presión en los comités paritarios.
- Campaña de afiliación.

ACUERDOS

PUNTO 3

NUEVO MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES. NEGOCIACION COLECTIVA

INTRODUCCION

La Negociación Colectiva del 94 presenta una serie de características propias que le dan un carácter sustancialmente diferente al de años anteriores.

Nuevamente el marco general será el de la recesión económica y la crisis industrial. El gobierno socialista hace una leve predicción de crecimiento económico del 1%, que es significativamente rebajada por los organismos internacionales (Unión Europea, OCDE, ...) y por instituciones privadas (Banca, fundaciones económicas, ...), que acrecentará la crisis social y su principal indicador: el paro puede superar los 4 millones.

Respecto de la situación industrial, la línea de reducción de plantillas de la patronal unida a la creciente dependencia multinacional y la voluntaria ausencia de criterios reindustrializadores y de políticas activas por parte de las administraciones públicas, no auguran un futuro mejor.

Pero, a esta situación ya conocida en años anteriores debemos añadir los nuevos instrumentos que la patronal va a tener en sus manos, derivados de la más que previsible aprobación por el Parlamento de la contrarreforma laboral, mediante la sustancial modificación del Estatuto de los Trabajadores. Como consecuencia de lo cual nos encontramos ante una estrategia patronal que o bien bloquea la negociación colectiva hasta que sea aprobada la contrarreforma laboral o la ha iniciado introduciendo buena parte de las desregulaciones laborales, planteándolas como cosa hecha o amenazando con que el resultado parlamentario será aún peor.

La CEOE no está dispuesta a dejar pasar esta gran ocasión que le brinda el gobierno socialista y la mayoría parlamentaria (PSOE, PP, CIU y PNV) y va a tratar por todos los medios de centralizar la negociación e imponer una férrea disciplina a sus organizaciones asociadas.

La Negociación Colectiva del 94 también destaca por su magnitud, ya que una gran parte de los trabajadores y trabajadoras deben renovar sus condiciones laborales y aún no se ha cerrado parte de la negociación del 93.

ESTRUCTURACION DE LA NEGOCIACION

1ª) Nuestra Organización tiene uno de sus puntos débiles en la deficiente estructuración interna de la labor desarrollada dentro de la Negociación Colectiva. Actuamos desde acuerdos demasiado generales tomados en las Conferencias Sindicales y desde la autonomía de cada una de las Secciones Sindicales. Siendo el soporte de ambos aspectos la siempre mermada estructura Confederal, ocupada casi siempre en las urgencias organizativas de cada momento.

El resultado estricto de la planificación realizada, son unos objetivos muy generales, una negociación dirigida de manera coincidente o divergente desde cada una de las Secciones Sindicales y una CGT difusa en mensajes o actuaciones aisladas y en ocasiones contradictorias.

Una actuación que normalmente se acaba salvando por el espontáneo "buen hacer" y la capacidad de improvisación de la mayoría de nuestros militantes.

Creemos que es una planificación insuficiente, aunque no proponemos ni la eliminación de los acuerdos globales, en Conferencias, ni la eliminación de la autonomía que corresponde a cada Sección Sindical. Todo lo contrario:

Proponemos dotar al sindicato de los mecanismos necesarios para reforzar ambos niveles, dándoles incidencia real de los mecanismos necesarios para cubrir suficientemente ese espacio de actuación y posibilitar un reforzamiento de nuestra incidencia real.

2ª) El punto de partida debe ser la definición de criterios, objetivos, métodos, y contenidos en las Conferencias Sindicales. Desde una perspectiva global pero indicando claramente lo que persigue toda la CGT en cada ciclo de negociación.

A partir de esta definición global se deben concretar las estrategias y los acuerdos generales del debate en el ámbito de cada Federación, de cada subsector, Sindicato..., adaptando las líneas de trabajo comunes. Siendo cada Sección Sindical la que finalmente concretará los acuerdos de CGT a su propio ámbito de negociación.

Para ello todos los entes confederales, incluyendo cada Sección Sindical, deben tener sus propios Reglamentos en los que se recoja la forma establecida para adoptar decisiones, que representarán los acuerdos de la Organización para todos los afiliados de cada ámbito:

Debemos ser especialmente puntillosos en mantener "una única voz" en cada empresa, lo que nos permitirá mantener un marco de coherencia en nuestra Acción Sindical.

3ª) La estructura de decisión confederal debe completarse con la potenciación del debate y la coordinación interna a otros niveles.

-Encuentros de Secciones Sindicales con problemáticas paralelas: privatizaciones, expedientes de regulación, cierres...

-Encuentros de Secciones Sindicales que atraviesan o han superado momentos críticos de lucha.

El objetivo evidente de estos encuentros sería el de debatir, contrastar experiencias y unificar conclusiones.

En los encuentros participarán los responsables de Acción Sindical y de las Confederaciones y de las Federaciones afectadas, siendo un buen punto de partida para coordinar, difundir y dar dimensión a las luchas protagonizadas por nuestra Organización.

4ª) Paralelamente a esta estructura de decisión deben encajarse otras de Coordinación y Asesoría Permanente.

Formándose éstas en base a las posibilidades de la Confederación en cada momento, aunque aproximadamente debería ser así:

- Estructura de coordinación permanente para la negociación colectiva: formada por los Secretarios de Acción Sindical de los entes confederales estructurados de manera paralela al esquema organizativo de la CGT.

La misión de esta estructura será la de hacer un seguimiento constante de la actuación confederal, que permita un análisis permanente de niveles de incidencia global o sectorial y de cualquier otra cuestión a tener en cuenta: grado de cumplimiento de objetivos, circunstancias a tener en cuenta, necesidades de apoyo... Igualmente deberán ser el equipo motor de los debates internos respecto a la Negociación Colectiva quienes encaucen el apoyo y la solidaridad, así como quienes coordinarán las campañas durante la negociación para extender nuestras experiencias en los ámbitos correspondientes, con o sin implantación confederal.

- Estructura de Asesoría para la negociación: a pesar de nuestras buenas voluntades se echa en falta un equipo técnico de asesoría al que acudir en momentos de conflictos.

Creemos que coordinado por el responsable de Acción Sindical confederal la Organización debe dotarse de un equipo Profesional de Asesoría en aspectos técnicos, jurídicos y económicos.

No se trata de un abogado que se encargue de demandas o conflictos colectivos, la "asesoría" debería ir más allá: reuniones, estudio de documentos y debates con los afectados, según necesidades de la Acción Sindical y no al revés. El aspecto de la asesoría en temas económicos no creemos que necesite ninguna explicación.

5ª) Este planteamiento responde a la creciente necesidad de CGT de tomarse muy en serio sus compromisos y la responsabilidad adquirida con los trabajadores en un terreno, el de la Negociación Colectiva, en el que cada vez tenemos mayor prestigio y presencia.

- No se trata sólo de definir nuestra actuación, debemos también garantizar el cumplimiento de nuestros programas y objetivos.
- Asegurando que no estamos desarrollando modelos divergentes de Acción Sindical, que anulen nuestra capacidad de incidencia global.
- Garantizando a los afiliados a la CGT que cuando se enfrenten a las direcciones de las empresas, a las administraciones y a sindicatos "mafiosos", lo hacemos con el respaldo efectivo de toda la CGT.
- Ofreciendo al conjunto de los trabajadores una alternativa sindical sólida, bien definida, creíble y efectiva.

6ª) Por su importancia fundamental debemos insistir y resaltar los siguientes aspectos:

- La solidaridad estructurada y efectiva del conjunto de la Organización en momentos en que la negociación se convierte en procesos de lucha, especialmente en los muchos casos que la lucha está planteada en solitario por la CGT.
- La difusión de las experiencias de negociación desarrolladas por la CGT como método para enriquecer a las Secciones Sindicales y anular las posibles diferencias existentes (fundamentalmente en experiencia).
- La transparencia afectiva del contenido de la negociación garantizada desde CGT.

7ª) Aspectos sobre los que para concretar en acuerdos prácticos proponemos:

- Que se realice un balance anual de la actuación negociadora de la CGT en las distintas empresas, así como análisis de los contenidos de los acuerdos, pactos y convenios suscritos por CGT. Para ello cada Sección Sindical, al final de este proceso de negociación, deberá elaborar un informe sobre actuación, estrategia y contenido, haciéndolo llegar de manera estatutaria a la estructura conjunta de coordinación en la negociación.
- Que en el próximo Pleno económico se especifique un fondo para apoyar procesos de negociación y lucha, ampliándose las partidas destinadas a la solidaridad en este terreno. Igualmente, en materia económica, habría que ampliar el presupuesto confederal de manera suficiente para dotarnos del equipo técnico estable de la Asesoría para la negociación:
- Que al margen de las campañas específicas para aquellos sectores que se puedan organizar, se de difusión a las experiencias concretas más importantes desarrolladas por CGT en el terreno de la negociación. Empezando por un número Extraordinario del "Rojo y Negro", dedicado a este aspecto de la actuación confederal, en el que distintas Secciones Sindicales expliquen la estrategia y actuación desarrollada, así como el contenido de los acuerdos alcanzados en los casos en que se hayan producido.

CONTENIDO DE LA NEGOCIACION

1) CONTRAREFORMA Y NEGOCIACION COLECTIVA

Ninguna de las reformas planteadas a los artículos 82, 85 y 86 del Estatuto de los Trabajadores constituye una potenciación de la negociación colectiva. Por contra, se introducen importantes elementos desestabilizadores de la negociación y muy especialmente de los derechos contenidos en la misma. Los resultados y garantías conseguidas en anteriores convenios pierden su carácter automático y todo es objeto de nueva negociación. El mantenimiento o no de las mejoras conseguidas en posteriores años, pasa a ser el núcleo central de los procesos de negociación. Sólo los artículos que, fruto de la negociación, obtengan la consideración de artículos normativos tendrán prórroga automática en los sucesivos convenios.

A todo ello debemos añadir la despositivación de los derechos y las garantías mínimas hasta ahora garantizadas legalmente. Es decir, que si la contrareforma pasa sin problemas el trámite parlamentario, nos encontraremos que bastantes cuestiones sociales y laborales, hasta ahora protegidas por alguna normativa legal, quedan absolutamente desreguladas.

En caso que la contrareforma fuera aprobada por el Parlamento, quedarían en manos de la negociación colectiva las siguientes materias:

2) CONTRATACION

A- Contrato en prácticas:

- Período de pruebas (de 1 a 2 meses) que debemos rebajar al mínimo necesario (15 días).
- Establecer la titulación adecuada, los puestos de trabajo y las categorías correspondientes.
- En la duración del contrato (nunca, según ley, por

debajo de 6 meses y por encima de 2 años) estableceremos el tiempo máximo.

- La retribución (la norma establece como mínimo el 60% del salario convenio en el primer año y el 75% en el segundo) debemos plantear la máxima a igual trabajo igual salario y conseguir la retribución pactada en convenio para idéntica categoría profesional.

B.- Contrato de aprendizaje

- La CGT no aceptará ningún contrato bajo la modalidad de aprendizaje que:
 - No sea entre 16 y 18 años.
 - No tenga ILT en igualdad de condiciones a los demás trabajadores.
 - No le compute el tiempo trabajado para el desempleo.
 - Estén sujetos a producción.
- Si el sentido del aprendizaje es formar al joven para desempeñar un trabajo, tenemos que negociar que al final del periodo de aprendizaje se le contrate fijo con la correspondiente categoría laboral.

C.- Contratos de obra o servicio:

- Establecer los trabajos o tareas que pueden cubrirse con este tipo de contratos.

D.- Contrato eventual por exceso de pedidos, circunstancias del mercado, ...

- Establecer en convenio colectivo sectorial la duración máxima de los contratos y período estacional correspondiente.

E.- Contrato a tiempo parcial:

- Exigir que superen el mínimo de 12 horas a la semana o 48 al mes, convertir en contratos a jornada completa aquellos que mediante horas extraordinarias o prolongaciones de jornada completen durante un período de tiempo la jornada ordinaria de convenio, en convenio deberemos establecer el orden y la forma de llamamiento a los hasta ahora conocidos por fijos discontinuos.

3) JORNADA, HORARIOS, DESCANSO, VACACIONES

A.- Cómputo anual:

- Negativa a la distribución irregular a de la jornada a lo largo del año, estableciendo la duración máxima semanal.

B.- Descansos:

- Establecer el tope máximo de horas por jornada diaria (en caso contrario será de 9 horas), no pactar acumulación de los descansos semanales, establecer un período de descanso de 30 minutos (que debe ser considerado trabajo efectivo) en las jornadas continuadas y superiores a la 6 horas, e incrementar y fraccionar en varios períodos este tiempo de descanso en aquellas empresas con alto índice de siniestralidad o actividades especialmente fatigosas o monótonas.

C.- Vacaciones:

- Establecer el régimen de disfrute de manera que quien decida sea el trabajador y no el empresario, garantizar un mínimo de 15 días consecutivos y un máximo de 3 períodos (siendo posible su aplicación por común acuerdo entre las partes), conociendo el cuadro de vacaciones con una antelación mínima de 3 meses.

D.- Horas extras:

- Este apartado debe constituir una de las claves de la CGT ante la negociación colectiva del 94. Ante un panorama de más de 3 millones y medio de parados y paradas no es justificable seguir manteniendo altísi-

mas tasas de horas extras.

- Hacia la supresión, establecimiento de topes (diarios, semanales, mensuales y anuales).

E.- Nocturnidad:

- Mantener el plus de nocturnidad o, a criterio del trabajador/a, sustituirlo por compensación en jornadas de descanso.

4) SALARIO

A.- Estructura:

- Evitar una estructura con complementos que puedan ser considerados extrasalariales con su repercusión negativa en prestaciones e indemnizaciones, reforzar la partida del salario base, en caso de complementos procurar que sean de los considerados salariales (de carácter personal, de puestos de trabajo y de participación en rendimientos).

B.- Recibo:

- Recibo salarial o nómina que contenga con claridad todos los elementos del salario.

C.- Promoción económica:

- Recoger en convenio todos los aspectos relacionados con la promoción económica (antigüedad, pluses, incremento, ...)
- La productividad destinada a la creación de empleo y la reducción de jornada.

D.- Homogeneidad

- Absolutamente contrarios a la discriminación salarial por razón de sexo, raza o edad (a igual trabajo, igual salario).

5) MOVILIDAD GEOGRAFICA Y FUNCIONAL

A.- Movilidad funcional:

Este será, junto al salarial, uno de los temas estrella de la negociación colectiva. La patronal pretenderá una nuevas clasificaciones profesionales mucho más difusas de las actuales y un sistema de categorías equivalentes suficientemente flexibles como para poder efectuar cambios de puestos de trabajo no excesivamente asimilables.

- Definir con un sentido bastante estricto las equivalencias entre categorías profesionales, así como la articulación de los acuerdos a nivel sectorial, así como los de empresa; igualmente debemos negociar con ética y contundencia los criterios de promoción y ascenso en relación con la formación profesional continua y debemos crear comisiones paritarias que realicen el control y seguimiento de estos temas (sistema de clasificación, mecanismos de promoción, ...); es importante consolidar de los pluses obtenidos los períodos transitorios y que dicha consolidación sea para toda la plantilla.

B.- Movilidad geográfica:

Este es uno de los apartados en los que la contrareforma laboral provocará una profunda desregulación (desaparecen los controles previos y el máximo legal de un año para los desplazamientos) y la unilateralidad de los empresarios (se amplían las causas que permiten la movilidad) será prácticamente absoluta.

- Conseguir mecanismos de control previo a las decisiones empresariales (negociación preceptiva con los representantes sindicales, intervención de la comisión paritaria para la creación de ayudas a la vivienda, soluciones arbitrales, ...) y garantías precisas tanto en los casos individuales (recuperación del puesto de trabajo en caso de sentencia favorable, preaviso de tres meses en caso de traslados y de un mes en caso de desplazamiento, plazos de incorporación de dos meses y un mes respectivamente, ...), como en los colectivos (compensaciones económicas por traslados

y desplazamiento, límites máximos de seis meses cada tres años en los desplazamientos, permisos retribuidos para relaciones familiares o personales, en los casos de desplazamiento prioridad de permanencia en el centro de: embarazadas, trabajadores/as con cargas familiares, problemas físicos y psíquicos, representantes sindicales, ...), controlar en la contratación la adscripción a centro de trabajo y localidad.

6) DESPIDOS Y REGULACIONES DE EMPLEO

A.- Despido:

- Conocimiento por la representatividad sindical, con al menos cinco días de antelación a la entrega a los afectados/as, de los motivos de despido y emisión de contrainforme (en caso contrario al despido no sería válido), debemos romper en convenio la posibilidad de que ante una sentencia de despido improcedente la empresa pueda optar por la indemnización.

B.- Expedientes de regulación de empleo

- Exigir la consulta previa y con todos los requisitos normativos (causas motivadoras, efectos de la extinción de contratos, memoria, balance y cuentas de resultados —de todo el holding si se trata de un grupo empresarial—, entrega de la lista de afectados/as, plan social o de viabilidad en el caso de empresas de más de cincuenta trabajadores/as, propuesta de recolocación en otras empresas del grupo, respuesta razonada al contrainforme de la representación sindical).
- En los casos imposibles de paralizar el ERE, intentar contrarrestar su efecto con fórmulas colectivas de reducción de jornada.
- En caso contrario, tener especial cuidado con las personas que no tienen derecho a la percepción del paro pero tienen especiales dificultades de recolocación, buscar fórmulas para las personas que deben enlazar el expediente con la jubilación, de manera que la base reguladora no se deteriore.

7) REPRESENTATIVIDAD Y ACUERDOS

Se reducen las mayorías cualificadas para adoptar acuerdos en las mesas negociadoras, del actual 60% a la mayoría simple de cada una de las representaciones, con el fin de facilitar la consecución de acuerdos de eficacia general.

8) DEROGACION DE LAS ORDENANZAS LABORALES

Se establece la derogación a plazo fijo de las Ordenanzas Laborales (con fecha 31 de diciembre de 1994 y, en sectores con especiales problemas de cobertura normativa, al 31 de diciembre de 1995). Lo que generará una serie de vacíos que serán cubiertos por los empresarios, dado el importante aumento de sus capacidades y de poder que le otorga la reforma legal propuesta (es impensable que lo que no se ha regulado en los últimos años se pueda resolver en menos de uno y con el nuevo marco referencial). Debemos exigir la participación en la negociación de todos los sindicatos con suficiente representación, hayan firmado o no los respectivos convenios.

9) OTROS ASPECTOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

A.- Empleo

El empleo debe ser uno de los elementos claves de nuestra actuación en la negociación colectiva, tanto por lo que se refiere a la defensa del actual como a la garantía del nuevo; por ello defenderemos:

- Reducción de la jornada laboral y eliminación de las horas extras, con la consiguiente conversión en empleo.
- Garantías sobre el volumen de la plantilla durante la vigencia del convenio.
- Conversión de la contratación actual en empleo estable.
- Control sobre contrata y subcontratas, y negativa a la subcontrata de mano de obra.

B.- Aumento salarial

A pesar de las continuas referencias a la crisis económica, la realidad es que en los últimos años se ha producido un importante trasvase de rentas de los trabajadores/as al capital y pérdida de la capacidad adquisitiva real.

Los objetivos de la negociación colectiva en materia salarial han de ser el del mantenimiento de dicha capacidad o incluso el de su recuperación.

En este apartado existirá una especial beligerancia por parte de la patronal, amparada en las recomendaciones (pactos de rentas) y las prácticas (congelación salarial de funcionarios/as) de las administraciones públicas.

Posibilidad de subidas lineales y de cierre de los abanicos salariales.

La previsión gubernamental del IPC para el año 94 es del 3,5%, cifra en la que prácticamente nadie confía, y el incremento del 93 fue de un 5,2%. Por todo lo cual deberíamos plantearnos aumentos salariales en la banda del 5 al 6%.

Hay que prestar una especial atención a los descuelgos por causas económicas y en caso de reconocibles (previa información amplia y documentada) dificultades económicas de la empresa, deben estudiarse formas que permitan el mantenimiento de las plantillas.

No debe establecerse como principio la contención salarial a cambio del mantenimiento sino de la creación de empleo.

C.- Cláusula de revisión salarial

- Debemos pactar la cláusula de revisión salarial con referencia a la tasa de inflación interanual en el 94 y con carácter retroactivo.

D.- Formación continua

- Es fundamental incluir en los convenios colectivos planes integrales (no debemos reimitirnos exclusivamente a aquellos que puedan estar subvencionados a través del Acuerdo Nacional para la Formación Continua) de formación que nos permitirán participar activamente tanto en la política formativa de la empresa como en el control de criterios de promoción profesional y de los criterios de clasificación profesional, de evitar importancia en tantos como la movilidad funcional y las modificaciones organizativas de la empresa o sector.

- Debemos impulsar la creación de las comisiones paritarias para la Formación Profesional Continua e intervenir en temas como: formación profesional para todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación, centros en los que se imparte, ...

10) SALUD LABORAL

- Aplicación efectiva de la Normativa Comunitaria en Salud y Seguridad Laboral.
- Constitución de los Comités de Salud, en empresas con más de 30 trabajadores/as, con crédito horario igual a los miembros de Comité de Empresa.
- Planes de drogodependencias y alcoholismo.
- Enfermedades profesionales.
- Es necesario prestar una especial atención a la protección de la maternidad (cambios de puestos de trabajo, prohibición de trabajos penosos y nocturnos, ...) a los discapacitados físicos y psíquicos (accesibilidad,

cumplimiento de los porcentajes legales en plantilla, adecuación del lugar de trabajo, tipos de tareas, ...) y en aquellos aspectos que tengan relación directa con la dignidad y la intimidad de las personas.

11) SEGURIDAD E HIGIENE

- Mayores competencias en Seguridad e Higiene por parte de los Comités.
- Mejora de las medidas de Seguridad e Higiene.
- Inclusión de aspectos medioambientales.

12) REIVINDICACIONES SOCIALES

A.- Se deben priorizar todos los aspectos de protección y cobertura social en el marco de la negociación, incluso a cambio de aspectos salariales, pero primando siempre las aportaciones de las empresas.

B.- IMPOSIBILIDAD DE LA PRESTACION

Existen trabajos que por distintos motivos, (construcción, la lluvia), o por causas imputables al empresario (falta de materia prima), no se puede realizar la prestación, por ley el trabajador tendría derecho a cobrar esas horas, sin embargo se puede recoger en convenio lo contrario, por lo que también hay que prestar atención a este tema.

- Política de prevención de abusos y de posiciones monopolistas y dominantes en oferta y demanda. Control social de la calidad del producto.
- Mayor participación y transparencia y control democrático de los trabajadores/as en la gestión de las empresas.

C) EMPRESAS PRIVADAS DE CONTRATACION

- En la legislación publicada el día 31 de diciembre ya viene recogida la posibilidad de la creación de empresas privadas para gestionar el acceso a los puestos de trabajo. Evidentemente es muy probable que CCOO. y UGT creen empresas de este tipo y además que los empresarios vayan a contratar a los trabajadores a estos sindicatos. Es decir, ya con el tema de elegirlos en el parlamento (PSOE e IU) como mayoritarios de por vida. Ahora habrá que desarrollar el sindicalismo vertical hasta sus últimas consecuencias, evidentemente éste es un canal de afiliación a ellos en detrimento de la afiliación a nosotros. También se puede regular desde el convenio colectivo este aspecto prohibiendo que la empresa pueda contratar los trabajadores a través de empresas privadas.

D) Aumento de la cobertura social. Gestión participativa de los servicios sociales públicos.

E) Medidas concretas contra la discriminación sexista y racista en el mundo laboral.

F) Defensa de los derechos sociales ya consolidados.

G) Reconocimiento a todos los efectos de las parejas de hecho, tanto heterosexuales como homosexuales.

H) Campaña de sensibilización y prevención contra el acceso sexual, establecimiento de cauces de denuncia confidenciales y tipificando como faltas tanto las conductas como las amenazas de represalias.

13) DERECHOS SINDICALES

- Se debe aumentar el control de las Organizaciones Sindicales sobre las decisiones de las empresas.
- Hay que garantizar y aumentar la transparencia informativa a todos los niveles.
- Se deben aumentar las facilidades y medios de comunicación que permitan el máximo contacto de los sindicatos con los trabajadores.
- Hay que igualar los derechos de las Organizaciones Sindicales, no aceptando en ningún caso criterios dis-

criminatorios por cuestiones de porcentaje (los derechos siempre han de ser los mismos aunque se adapten porcentualmente).

- Los derechos sindicales deben ser a cargo de las empresas, no de los trabajadores.

14) EMPRESAS Y SERVICIOS PUBLICOS

- Hay que defender el mantenimiento de las empresas y de los Servicios Públicos, como un patrimonio que es de todos y como garantía frente a las maniobras especulativas y/o antisociales.

15) VIABILIDAD Y FUTURO

- Debemos primar, vinculados a cualquier acuerdo, los aspectos relativos a garantizar la viabilidad y futuro de las empresas por parte de las direcciones y de las Administraciones.

(Esta propuesta de contenidos indica una línea general reivindicativa y la proponemos para ser recogida junto con otras aportaciones y nuestros acuerdos de Congreso).

16) METODOLOGIA DE LA NEGOCIACION

Tan importante como los aspectos reivindicativos deben resultar para nosotros los métodos de actuación empleados en la negociación.

La presencia de CGT en una negociación ha de estar marcada por características de:

-Transparencia informativa absoluta (difusión).

-Participación y control de los trabajadores (asambleas, referendums...)

-Mejora de los acuerdos (les firmemos o no).

No podemos empezar "la casa por el tejado", ni repetir los métodos negociadores de aquellas organizaciones que rechazamos. Tampoco se trata simplemente de tomar acuerdos, el problema es más complejo:

Hay que interiorizar y asumir el esfuerzo que representa desarrollar la negociación de una manera diferente.

Hay que marcar nuestras diferencias desde la actuación, respetando los contenidos aprobados por el conjunto de la Organización y vinculando nuestra acción en los concreto a la información y al debate con los trabajadores afectados.

La "transparencia" y la "participación" deben ser contenidos de la negociación tan importantes para nosotros como el salario o la jornada; sobre todo debe ser la expresión directa y palpable de nuestra actuación coherente y diferenciada.

ESTRATEGIA DE LA NEGOCIACION

La estrategia, evidentemente, se deberá ajustar a la situación y objetivos de cada "ente" en cada momento, siendo igualmente decisiva la situación laboral a la que vaya dirigida, estableciéndose algunas líneas generales:

1ª A nivel global debemos intentar mantener una línea de actuación lo más definida posible.

Enfrentándonos públicamente a los métodos de los mayoritarios, dispuestos siempre a establecer conversaciones con ellos y a la colaboración en actuaciones que coincidan con nuestros planteamientos.

Sin asumir responsabilidades sobre negociaciones que no controlamos, absolutamente críticos y enfrentados con la corrupción, el "parasitismo" sindical o la "maniobra" política. Denunciando cada abandono o traición.

Debemos ser los abanderados públicos de nuestros aspectos reivindicativos más amplios, impulsando la movilización para obligar a cambiar políticas generales de empleo, de cobertura social, de educación, libertades, medioambiente, legislación laboral...

Es imprescindible mantener discursos definidos a lo largo del tiempo que nos diferencien y hacerlos "calar..." como reivindicaciones sociales asumidas, creando poco a poco, un frente amplio de colectivos y organizaciones que enfrentados al sindicalismo del sistema, y claramente al margen de los partidos políticos, consigan poco a poco condicionar al "poder", independientemente de quien le represente en cada momento.

En definitiva se trataría de estructurar una alternativa, sólida y definida para que los trabajadores decidan y condicionen, cada vez con más influencia, el desarrollo de la sociedad y la distribución de la riqueza, desde nuestros criterios solidarios e igualitarios.

Interviniendo y condicionando en las negociaciones del más alto nivel desde el respaldo y la fuerza de nuestra capacidad movilizadora.

2ª Debemos también plantearnos una determinada estrategia negociadora de cara a los niveles intermedios. A las mesas negociadoras de los ámbitos provinciales, autonómicos, sectoriales y subsectoriales.

Lamentablemente la incidencia de nuestra Organización en cuanto a representatividad nos permite estar presentes en muy pocas mesas de negociación en los ámbitos enunciados.

En todo caso no son ámbitos que debemos desdeñar, todo lo contrario; debemos dimensionar nuestra actuación en empresas concretas para hacer llegar nuestras experiencias, mensajes y alternativas al conjunto de trabajadores que componen cada ámbito.

Lo cierto es que sí se pueden ir diseñando y publicando nuestros programas reivindicativos, a la vez que buscamos canales de interlocución para hacerlos oír entre los trabajadores y ante las administraciones o empresas; siendo los procesos de negociación totalmente apropiados para este trabajo, ya que de manera indirecta podemos empezar a incidir en ellos.

Se trata pues de unificar las visiones aisladas de nuestras secciones de un mismo ámbito o sector para publicar un mensaje, difundirlo entre los trabajadores y buscar un progresivo reconocimiento de interlocución a todos los niveles.

No debemos olvidar que el crecimiento aislado de secciones sindicales pertenecientes a un determinado sector hacen que en nuestro desarrollo y nuestra actuación, choquemos con niveles de interlocución a los que solo una presencia amplia permite acceder. Lo que hace imprescindible que empeemos a trabajar con esa mentalidad para preparar el futuro.

3ª A nivel de lo más concreto, de las negociaciones directas en las empresas donde estamos organizados, la estrategia deberá estar muy ajustada a la situación de cada empresa, aunque podemos apuntar algunas propuestas generales:

- La CGT trabaja con sus propios métodos y criterios, por lo que debe intentar mantener sus propias estrategias y su propio discurso diferenciado en todo momento.
- La unidad de acción es un "valor" bien asumido por los trabajadores y no debemos huir de una actuación unitaria siempre que hay coincidencia en el planteamiento, o la unidad sea positiva para el resultado del proceso (especialmente cuando de la colaboración resulte la ruptura de algún monopolio mayoritario).
- La CGT abanderará en todas las empresas la transparencia del proceso de negociación:

Los datos y documentos manejados en la mesa de negociación deben ser trasvasados inmediatamente a los centros de trabajo y, puestos en conocimiento de todos los trabajadores. Directamente o a través de la lógica labor de comunicados informativos. El lugar más adecuado para exponer planteamientos, confrontar criterios, "dar la cara" y recoger propuestas.

- A lo largo del proceso de negociaciones los Delegados de la CGT deben primar el contacto directo y constante con los trabajadores. Sin perder tiempo en los pasillos.
- La participación de los trabajadores es imprescindible para nosotros, debemos potenciar las asambleas de trabajadores que serán un foro habitual de debate y decisión.
- Las negociaciones no se pueden producir bajo secreto, ni de espaldas a los trabajadores. Cualquier maniobra en ese sentido debe ser denunciada inmediatamente, no pudiendo la CGT participar en ese tipo de negociaciones.
- Nuestra Organización toma sus decisiones a través del debate interno y nadie ajeno puede decir a nuestras Secciones Sindicales lo que se tiene que hacer en cada momento. Sin embargo, por respeto al conjunto de los trabajadores debemos tener en cuenta como limitaciones o condicionantes a nuestra actuación, las decisiones tomadas claramente de forma mayoritaria y democrática.

La Negociación Colectiva es siempre un tira y afloja que se mueve entre lo deseable y lo posible, dependiendo siempre de la correlación de fuerzas, de la capacidad para "engancharse" a la mayoría en los momentos de "mayor" presión y de nuestra propia capacidad de sumar

y aglutinar en torno a nuestras propuestas en el momento de pegar los "tirones" decisivos.

Este hecho nos obliga a no ser maximalistas ni excesivamente rígidos en las plataformas reivindicativas:

La negociación es un terreno para la actuación en el que teniendo criterios definidos y un esquema claro de coordinación y decisión, la Organización, a través de quienes la representan y del debate en los centros de trabajo, funciona con márgenes lógicos para intentar mejorar acuerdos y realidades.

En cualquier caso debemos intentar que nuestra participación en la negociación sea percibida como un elemento positivo por parte de los trabajadores; ya sea debido a los resultados finales o simplemente al trabajo realizado durante la negociación.

4º Para la CGT es muy importante entrar en todos los foros de negociación, para poder defender los intereses de los trabajadores y nuestros criterios laborales y sociales.

Lo que no debemos olvidar nunca es que si estar dentro de las mesas de negociaciones garantiza un determinado nivel de incidencia y un acercamiento a la realidad de cada situación, estar fuera de las mesas de negociación nos limita las posibilidades pero NO anula nuestra capacidad de actuación e incidencia.

No debemos olvidar que nuestra fuerza en la negociación la obtenemos desde el trabajo constante de nuestras Secciones Sindicales y desde nuestra capacidad de aglutinar voluntades en torno a criterios concretos.

Algo que siempre podemos hacer.

DICTAMEN DE LA PONENCIA DEL PUNTO 3

A pesar del pronunciamiento de la mayoría de los sindicatos a favor de la refundición, se denota una carencia de conocimiento profundo de las ponencias, en el sentido de no posicionarse que puntos concretos refundir, dificultando más la labor.

1º Voluntad mayoritaria de que haya las refundiciones.

2º El apartado "A" de la ponencia conjunta de tres sindicatos tiene un apoyo masivo.

3º El apartado de negociación Colectiva de las ponencias del SP de Cataluña y Córdoba están bastante apoyada para refundirlas con la triple.

4º Mayoritariamente se apoyan las propuestas filosóficas de la ponencia presentada por los tres sindicatos.

5º Hemos optado por mantener la estructura interna de la ponencia más votada (la de los tres sindicatos) incluyendo la ponencia de Cataluña por el respaldo que ha obtenido en materia reivindicativa.

A pesar de todo ello nos ha dado la impresión de que se ha elaborado un trabajo claramente dividido en dos partes o intenciones.

Una en la que se manifiesta nuestro deseo más sincero, y otra en la que se expresa qué mínimos o qué toques por abajo podríamos negociar, debatir o incluso aceptar.

Entendemos que no está totalmente definido cual es el modo de defendernos de la nueva negociación colectiva. Se define el marco, se marcan bases y mínimos, pero no se ofrecen vías de lucha, no se proponen medidas combativas, no se aclaran herramientas de acción en este nuevo marco (¿un nuevo ámbito con métodos obsoletos?)

Firmado por los Sindicatos:

Salvador García Durán
S. Trans. Valencia

José Manuel Muñoz Póliz
S. Único de Valladolid

Tulio Moreno Gómez
S. Servicios Públicos Sevilla.

Clara Beltrán Fontbuena
S. Artes Grá. Valencia

José Maximino Vidal
S. Sanidad Málaga

ACUERDOS

PUNTO 4

ELECCIONES SINDICALES MODIFICACIONES A LA LEY PROGRAMA SINDICAL CGT POLITICAS ALIANZAS ELECTORALES

A) MODIFICACIONES A LA LEY SOBRE ELECCIONES SINDICALES

Recientemente hemos visto como se aprobaba en el Parlamento la modificación a la Ley sobre Elecciones Sindicales, con los votos del PSOE e IU.

Aprobación que ha coincidido con la lucha contra la reforma del mercado de trabajo, lo que no nos ha permitido incidir en su justa medida en contra de esta regresiva ley de elecciones sindicales.

Lo cierto es que la Ley ya era mala y antidemocrática en su origen, pero que con las modificaciones que ahora se han aprobado se ha convertido en una agresión grave, que pone las cosas cada vez más difíciles para organizaciones sindicales como la nuestra que, por combativa, tiene garantizada la antipatía de las Administraciones, Empresas y Sindicatos Mayoritarios.

A la espera de un estudio jurídico exhaustivo, que pueda ofrecer dimensiones y posibilidades de inconstitucionalidad, debemos resaltar los aspectos más graves de esta severa Ley:

- Consagra la hegemonía sindical de CCOO y UGT (bisindicalismo).
- Institucionaliza la representatividad y las subvenciones económicas a estos dos sindicatos.
- Se reitera en la marginación para convocar elecciones, actuación que prácticamente queda reservada a los "mayoritarios".
- Posibilita la prórroga de los mandatos electorales, lo que con la imposibilidad de promover elecciones nos condena a depender de la voluntad y del "momento" de los mayoritarios.
- Se deriva cualquier interpretación a la vía de arbitraje, en cuya elección habrían participado los mayoritarios, o a la vía judicial, con lo que toparemos con nuevos e interminables procesos judiciales.
- Concretando la posibilidad de posibles prórrogas, se establece un periodo especial de vigencia de los mandatos que debían finalizar el último trimestre del 94, a lo largo de 15 meses. Dando tiempo a que CCOO y UGT se pongan de acuerdo para alargar los manda-

tos y elegir el momento para ellos más estratégico (UGT sale totalmente beneficiada).

Las conclusiones son más evidentes: se trata de un enorme atentado antidemocrático contra toda la clase trabajadora, realizado por el PSOE e IU, que perpetúa en el "poder" sindical a CCOO y UGT.

Las organizaciones combativas vamos a tener serios problemas para la promoción de Elecciones, vamos a tener que depender de "los tiempos" e "intereses" de CCOO y UGT, y lo vamos a tener muy, muy difícil, para intentar que en los procesos y en los resultados electorales haya garantías de la más mínima transparencia.

» Como lamentarse no sirve de nada, más vale que salgamos al paso de la situación y tomemos acuerdos para seguir trabajando:

- 1º Estudiar la vía de la inconstitucionalidad total o parcial.
- 2º Campaña explicativa dentro de la Organización del significado y alcance de esta nueva y grave cuestión.
- 3º Campaña de denuncia pública: folleto, manifiesto, ruedas de prensa ...
- 4º Estudio interno de las posibilidades de afrontar promociones de elecciones sindicales y concretar acciones.
- 5º Estudiar fórmulas que permitan aglutinar representatividad en coincidencia con nuestra línea de actuación sindical.
- 6º Mantener las reuniones y el equipo del Plan de Expansión, como reuniones y equipo de Elecciones Sindicales, para organizar la larga campaña y las posibilidades de CGT durante los 18 meses de vigencia prorrogada.
- 7º Estructurar los medios, las publicaciones y el conjunto de toda la Campaña de Elecciones Sindicales, de acuerdo con la nueva situación y a la espera de que se aclare el calendario electoral y podamos concretar planteamientos.
- 8º Se debe intentar crear un frente sindical por la democracia y la transparencia que aglutine a todas las organizaciones sindicales dispuestas a luchar contra la dictadura de esta Ley y sus efectos.

En cualquier caso no debemos olvidar denunciar constantemente el significado de esta Ley, criticando el nuevo verticalismo que impone, y responsabilizando a los culpables de esa situación: CCOO y UGT, con sus respectivos mentores políticos (Izquierda Unida y PSOE).

B) PROGRAMA SINDICAL

Las bases de nuestro programa sindical deben ser los acuerdos del XII Congreso sobre líneas generales o ejes del programa de la CGT.

a) Empleo:

- Distribución del empleo existente. Reducción drástica de la jornada de trabajo sin disminución del salario que permita la creación de nuevos puestos de trabajo. Por las 35 horas semanales, ya.
- Eliminación de la precariedad en el empleo. Defensa del empleo fijo. Reducción de los contratos eventuales a las mínimas necesidades estructurales.
- Dignificar la formación profesional, universalización del reciclaje profesional. Formación permanente. Desarrollo de una actuación continuada de formación, reciclaje e información en nuevas tecnologías y cambios en los procesos de producción.
- Reducción de la edad de jubilación.
- Sustitución de las bajas en plantilla por nuevos contratos en idénticas características.
- Control sindical de las bolsas de trabajo en el sector público.
- Endurecimiento del tratamiento fiscal sobre horas extras y pluriempleos.
- Reconversión en empleo «normal» de los trabajos en economía sumergida.

b) Paro:

- Ampliación de la cobertura de desempleo hasta alcanzar el conjunto de parados y paradas.
- Retirada del Real Decreto-Ley 3/92.
- Control sindical del INEM.
- Creación del Salario Ciudadano.

c) Condiciones de salud y medio ambiente.

- Aumento del gasto público y privado en conservación y saneamiento medioambiental.
- Refuerzo de las inversiones en sistemas y productos no contaminantes.
- Aplicación efectiva de la normativa comunitaria en salud y en seguridad laboral.

- Constitución de los Comités de Salud, en empresas con más de treinta trabajadores/as, con crédito horario igual a los miembros de Comités de Empresa.
- Control sindical de un registro de datos ambientales y sanitarios.
- Eliminación progresiva de los puestos de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

d) Negociación Colectiva.

- Compromiso de información y consulta a los trabajadores/as previa a cualquier tipo de firma.
- Ampliación de los elementos de la negociación colectiva (control de la producción de los ritmos de trabajo, jornada, derechos sociales...) con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y obtener una mayor calidad de vida.
- Incrementos salariales en función del IPC interanual y no de las previsiones gubernamentales.
- Control del IPC en cuanto a la determinación de los conceptos a valorar y a la elaboración técnica de la encuesta.
- Derecho efectivo de los empleados públicos a la negociación colectiva y necesidad del aval de un setenta por ciento de los representantes de los trabajadores/as para dar legalidad a los acuerdos.

e) Organización del trabajo y nuevas tecnologías.

- Modificación negociada de las actuales ordenanzas y reglamentos laborales.
- Obligación de los empresarios a informar y a negociar con los Sindicatos sobre la planificación de cambios tecnológicos y de organización.
- Normativa para el control y seguimiento de las condiciones laborales y sociales de los avances tecnológicos de la nueva organización del trabajo.
- Negociación de una definición clara de nuevas categorías profesionales y nuevas tareas.
- Garantías especiales de empleo a los trabajadores/as de edad avanzada o minusválidos.
- Oposición a ritmos de trabajo inhumanos.
- Compromiso empresarial de formación en horario de trabajo para acceder al conocimiento y utilización de las nuevas máquinas y elementos de trabajo.

f) Medidas de choque para la reactivación económica.

- Aumento de las inversiones y de las iniciativas públicas.
- Incremento del gasto público en obras de infraestructura básica (hospitales, viviendas sociales, redes viarias, transportes,...).
- Rebaja sustancial de los tipos de interés, incentivación de la inversión productiva. Políticas monetaria, crediticia y de tipos de cambio adecuadas a las necesidades de las actividades productivas.

- Construcción de un sistema fiscal y directo. Imposición de cargas fiscales en las inversiones financieras y especulativas. Especial eficacia en la persecución del fraude fiscal.
- Aumento del gasto público en investigación y desarrollo tecnológico (I+D), potenciar su desarrollo en las empresas y coordinar la promoción y el intercambio de I+D, especialmente entre las PYMES.
- Promoción de zonas y actividades industriales y de creación de empresas, descongestionando las actuales concentraciones industriales. Política de ayuda pública a las comarcas en recesión o las históricamente desfavorecidas. Programación territorial de infraestructuras básicas.

g) Medidas sociales

- Política de prevención de abusos y de posiciones monopolísticas y dominantes en oferta y demanda. Control social de la calidad de los productos.
- Mayor participación y control de los trabajadores/as en la gestión de las empresas.
- Aumento de la cobertura social. Gestión participativa de los servicios sociales públicos.
- Medidas concretas contra la discriminación sexista y racista en el mundo laboral.

h) Construcción europea.

- Por la armonización de las condiciones sociales de los trabajadores (salarios, jornada, condiciones de trabajo, pensiones, sanidad, formación, etcétera), tomando como referencia los niveles más altos alcanzados en cada una de ellas.
- Contra el dualismo y el dumping social. Reglamentación de las normas de actuación de las multinacionales en el ámbito europeo. Unificación al alza de las condiciones sociolaborales. Control de los precios de los componentes y de los mecanismos de distracción de los beneficios en el seno de las multinacionales. Fortalecimiento de los derechos y garantías para una acción sindical a nivel multinacional (comités de empresa y negociación colectiva).
- Por la ruptura con los planes de convergencia europeos. Criterios sociales e igualitarios de convergencia. Renegociación de la unidad europea: los derechos de los trabajadores y el protagonismo de los ciudadanos y de los pueblos como elementos centrales.
- Por una política social europea que permita un desarrollo equilibrado de todas las regiones y grupos sociales y que evite la discriminación y la xenofobia y se comprometa abiertamente en la lucha contra el subdesarrollo.

i) Derecho de huelga.

- En determinados servicios públicos esenciales (que en cualquier caso serán los establecidos por la OIT (vida, salud y seguridad) y con el objeto de perjudicar lo menos posible a los usuarios, siempre y cuando no se merme la efectividad de la huelga, la

Confederación, junto a los/as trabajadores/as implicados/as, debe establecer códigos de autoregulación de los servicios mínimos.

- Lo que se autoregula es el ejercicio y no el derecho de huelga; la autoregulación no se pacta, es una decisión autónoma y solidaria.

j) Elecciones Sindicales.

- Creación de una verdadera administración electoral sindical que garantice tanto la independencia como la transparencia de la totalidad del proceso de elecciones sindicales y cuya composición se aparte de los vicios legales y sindicales que tienen las actuales comisiones, con independencia de su ámbito.
- Sistematización del proceso electoral a Comités de Empresa y Delegados de Personal con el objetivo de simplificar el proceso, haciendo recaer en la administración pública la responsabilidad del mismo y combatir decididamente el fraude electoral. Incorporar criterios de racionalidad en las competencias y en la composición de los Comités de Empresa.
- Elecciones sindicales directas a representatividad sindical, dado que se imposibilita a los/as trabajadores/as votar alternativas distintas a las que se presentan en su centro de trabajo; por ello se implantará una segunda urna en la que se votará a los sindicatos constituidos en el ámbito o sector correspondiente. Asimismo se tendrá en cuenta el número de votos obtenidos en lugar del número de delegados/as.

k) Formación continua.

- Todas las Confederaciones representativas deben formar parte de los órganos de gestión, planificación y decisión de los planes de formación continua a nivel general y a nivel de empresa y sector.
- Incremento considerable de las aportaciones empresariales a la formación continua de los trabajadores/as.

l) Consejo Económico y Social (CES)

- Capacidad decisoria suficiente para que sus recomendaciones sean tenidas en cuenta a la hora de adoptar medidas o elaborar leyes sobre los temas que legalmente les son atribuidos.
- Deben formar parte del CES todas las confederaciones sindicales y empresariales representativas. Su composición no puede quedar decantada por los representantes nombradas por el Gobierno.

Hay que tener en cuenta que estas líneas generales son a desarrollar en las Federaciones Sectoriales.

C) EL COMPROMISO ETICO

1º) En estos tiempos de corrupción generalizada, a todos los niveles, en los que el término "sindicalista" tiene entre los trabajadores cierta mala imagen, la primera obligación de nuestro programa electoral ha de ser marcar claramente nuestras diferencias.

Marcar nuestro bagaje ético para que nuestra actuación pueda ser entendida y juzgada en su justa medida desde la ética diferenciada de nuestra Organización, concretándose en los siguientes términos:

- La CGT, los delegados de la CGT no negociarán NADA sin informar a los trabajadores afectados.
- Nunca en nombre de la CGT se negociarán derechos sindicales a cambio de derechos de los trabajadores.
- La CGT garantiza la correcta utilización de las horas sindicales por parte de sus delegados.

2º Es conveniente hacer una reflexión que nos permita situar correctamente unos aspectos que siempre resultan un tanto "escabrosos".

El "patrimonio" básico de la CGT se fundamenta en los valores y las señas de identidad que le son propias, y en el desarrollo de todo ello por parte de todos los que nos sentimos militantes de la CGT. Para este debate debemos centrarnos en el trabajo y la actitud (a nivel interno y externo) de la militancia de la CGT.

El desarrollo, la cohesión interna, y la imagen de la CGT, que dependen muy directamente de lo que todos nosotros hacemos, se plasmarán en su aspecto más positivo con nuestras actitudes solidarias, transparentes, participativas y combativas, o en su aspecto negativo si nos olvidamos o no queremos ponerlas en marcha.

Sin olvidar que a la hora de plantear iniciativas, o ideas a desarrollar por el conjunto de la CGT, el entorno social y laboral que nos rodea tiene una gran importancia, que no podemos ni debemos obviar.

Un entorno, que en la actualidad y en sus diferentes aspectos está impregnado de altas dosis de insolidaridad y despreocupación, y en el que la credibilidad de la mayoría de las organizaciones sindicales (UGT, CIG, USO, ELA-STV, CCOO ...) cada vez se encuentra más en entredicho.

Un entorno, que aunque sólo sea por "contagio" también pone trabas y dificultades a la actuación de la CGT.

No pretendemos ahora pormenorizar las causas o buscar los culpables de este deterioro. Tampoco se trata de que nadie se desmoralice. Tratamos simplemente de constatarlo, superando y actuando, como Organización en esa línea a todos los niveles que podamos, con fuerza y sin renunciar nunca a nada.

La CGT está obligada siempre (quizás en estos momentos un poco más) a ser escrupulosa en todas sus actuaciones, a seguir siendo una organización transparente y Asamblearia, a evitar cualquier sombra de corrupción en lo sindical y en lo económico, en definitiva a actuar a todos los niveles, con una claridad tal que no de lugar ni a una sombra de duda.

Es nuestra obligación y nuestro reto permanente.

Poniendo "encima de la mesa" todo el trabajo y el esfuerzo que sea necesario, tenemos que conseguir que la CGT se convierta en el "polo de referencia", tanto para la sociedad como para los trabajadores. Todo lo que hagamos en este sentido seguro que merecerá la pena.

Pero para llegar a ser el "polo de referencia" las palabras, los enunciados o las "etiquetas" no nos serán suficientes. La consecución

de este objetivo nos lleva ineludiblemente a tener que actuar y que esta actuación sea palpable.

Ejemplarizando y dando muestras concretas de que nuestro trabajo está cimentado sobre bases sólidas y propias.

La imagen presente y futura de la CGT se sustenta en todos nosotros (militantes y afiliados), y a todos nosotros compete reforzarla y agrandarla día a día, materializando y concretando que somos diferentes y actuamos diferente.

Todo esto no supone, evidentemente, la panacea que nos va a permitir eliminar nuestras propias debilidades o arreglar las enormes dificultades con que nos enfrentamos. Es un intento de avanzar un poco más en la consolidación del proyecto que la CGT representa.

No se trata de vender imagen. Solo pretendemos que la CGT muestre un talante y una actitud coherente, que para algunos "ya no se lleva", pero que nosotros sí nos creemos.

En este sentido es aconsejable que todos los delegados de la CGT firmen la carta de dimisión voluntaria del Comité de Empresa o Junta de Personal al que pudieran acceder. Dicha carta será entregada a la Sección Sindical a la que pertenezca o, en su defecto, al Sindicato correspondiente. Actuación que reafirmará nuestra voluntad permanente de revocabilidad y estamos facilitando la muy recomendable rotación de compañeros en la responsabilidad de realizar estas funciones.

Entendemos que los derechos sindicales y en concreto el crédito horario sindical son uno de los "patrimonios" del sindicato, y por tanto a él compete comprobar su correcta utilización, cuestión ésta, que en definitiva beneficia a la labor de la CGT.

Asimismo los Delegados LOLS y todos aquellos que lo fueran por cualquier otro medio al margen de las elecciones sindicales, deben estar obligatoriamente afiliados a la CGT.

En definitiva pretendemos dar cuerpo e imagen a una serie de cuestiones que están sobradamente asentadas en nuestra idiosincrasia libertaria, que se están ya poniendo en práctica por muchas Secciones Sindicales y/o Sindicatos de la CGT.

Se trata de profundizar en nuestro compromiso ético con los trabajadores, actuando en consecuencia, posibilitando y adoptando mecanismos para mantener homogénea nuestra imagen con firmeza y credibilidad.

D) POLITICA DE ALIANZAS ELECTORALES

La CGT hace una apuesta decidida por acometer el proceso electoral con la confianza que le da su propio bagaje, incluido las siglas.

Según se desprende de los acuerdos tomados en el XII Congreso a este respecto, la CGT no se presentará a las Elecciones Sindicales con siglas diferentes en ninguna Confederación o Federación en el ámbito de una o varias comunidades autónomas o nacionalidades, salvo que previamente así lo acuerde el conjunto de la Organización en una Conferencia extraordinaria de Sindicatos de la CGT.