

**ACUERDOS DE LA
1ª CONFERENCIA DE
SINDICATOS DE C.N.T.**

Madrid, 19 y 20 de Septiembre de 1987

PROYECTO SINDICAL DE C.N.T.

PROYECTO SINDICAL DE C.N.T.
(Punto 7 del Xº Congreso
Acuerdo de la 1ª Conferencia Estatal de Sindicatos)
INDICE

	Pág.
Diagnóstico sobre el estado de libertad sindical en nuestro país y alternativas	1
Ser representativos para ser únicos	2
Sobre la cesión y devolución del Patrimonio Acumulado e Histórico. Una manipulación política	2
La Comisión Nacional de Elecciones Sindicales	3
Reglamentar para limitar	3
El Estado sigue siendo el verdadero poder sindical de este país	4
Propuestas complementarias para la obtención de sindicato más representativo	4
a) Aceptación de la trayectoria histórica	4
b) Entre la calidad y la cantidad	5
c) Por un desligamiento entre los órganos de representación unitaria y los sindicatos en las empresas	5
d) El derecho a ser sindicato son el obligado 10% de representatividad	6
Transparencia en las Elecciones Sindicales	6
La clase trabajadora y sus organizaciones	7
El Sindicalismo de la C.N.T. hacia el futuro	10
Estrategia de consolidación y expansión a medio plazo	11
Consolidación y dinamización de las normas y estructuras internas de funcionamiento	12
Nuestra situación en cuanto a la afiliación y la militancia	13
El papel de las secciones sindicales de C.N.T. en los comités de empresa	16
Nuestra necesaria coherencia sindical	18
Objetivos a corto y medio plazo	19
La Afiliación	19
La Formación	20
Federaciones de Ramo	21
La Información	22
Los Servicios	22
La flexibilidad del mercado de trabajo	22
Acción Reivindicativa	23
Empleo	23
Socio-Laborales	25
Salarios	26
Sindicales	27
Sociales	28
Relaciones con otras organizaciones sindicales	29
—Análisis Relaciones:	
Con CC.OO.	29
Los Sindicatos nacionalistas	30
El Sindicalismo Autónomo	30
Con U.G.T.	31
Sector A.I.T.	31

—La C.N.T. y la unidad de acción sindical	32
—Relaciones de la C.N.T. con:	
CC.OO.	32
U.G.T.	32
USO	33
Sindicalismo nacionalista	33
Sindicalismo autónomo	33
Sector A.I.T.	33
Los Trabajadores Autónomos	34
Situación social	34
Importancia del Autónomo como sector laboral	34
Discriminación del Trabajador Autónomo	35
La C.N.T. ante estos trabajadores	35

DIAGNOSTICO SOBRE EL ESTADO DE LIBERTAD SINDICAL EN NUESTRO PAIS Y ALTERNATIVAS. LA CLASE TRABAJADORA Y SUS ORGANIZACIONES

La Constitución Española configura la Libertad Sindical en su art. 28.1. El desarrollo de este derecho constitucional viene dado con la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), del 2 de agosto de 1985, que, a la vez, deroga la Ley 19/1977 de 1 de abril sobre asociación sindical.

La LOLS junto con el Estatuto de los Trabajadores y las múltiples sentencias que existen, sobre regulación del derecho a la libertad sindical, conforman el actual marco legal por el cual, el sindicalismo desarrolla sus funciones, sin embargo, la regulación de la libertad sindical se da siete años después de que la Constitución reconociera el ejercicio de este derecho. Durante este período de tiempo de «vacío legal» se ha permitido el favoritismo y la participación política, basada en el consenso, ha sido fundamentalmente para que determinados modelos sindicales se implantasen en el desolado panorama sindical.

Los compromisos políticos que dieron comienzo con el Pacto de la Moncloa han intervenido de forma decisiva en la resolución del panorama sindical. Los que estuvieron apadrinados, por determinados partidos políticos, gozaron de un estimable apoyo, correspondido por éstos en su colaboración, en el período de la transición democrática española.

Así empieza a caminar la libertad sindical en este país. El desarrollo de la libertad sindical comienza viciado por una intervención política, desproporcionada, en los asuntos sindicales. Varios son los factores que inciden en lo que anteriormente hemos expuesto, pero todos se encuadran en la participación política de los sindicatos en la transición democrática, a través de la creación de la política de concertación.

Los participantes en la concertación social adquieren la categoría de interlocutores sociales válidos y hacia ellos se dirigen toda clase de ayudas tanto económicas como de reconocimiento institucional. Es decir se consagra el apoyo de los colaboradores y se ignoran al resto de organizaciones, que al comienzo de la joven democracia, luchan por hacerse con un espacio sindical.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical viene a legitimar esta situación, favoreciendo al sindicalismo colaboracionista y aportando numerosas cortapisas, que impiden el normal desarrollo, a los sindicatos que no superen la condición de representativos, condenando a muchos de ellos a su desaparición. El principio de igualdad que requiere todo desarrollo de la libertad sindical ha sido violentado. Los pilares básicos donde debe descansar la libertad sindical, se han construido bajo el signo de la desigualdad.

Este estado de cosas incide, inevitablemente, en el normal desarrollo de un sindicato como la C.N.T. Fundamentalmente son tres los elementos que distorsionan esta libertad sindical:

___La entrada en nuestra legislación del concepto más representativos y la utilización que de él se realiza.

___La cesión del Patrimonio Acumulado e Histórico.

___El Real Decreto 1256 y 1311 sobre la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales y la normativa que regula el proceso electoral.

SER REPRESENTATIVOS PARA SER UNICOS

Este concepto ya utilizado en Europa, entra en España con la sentencia del Tribunal Constitucional nº 53 del 22 de julio de 1982, que posteriormente ha sido reforzada por otras sentencias. Según el principal argumento esgrimido por la resolución del alto tribunal dice que «la representación de los trabajadores resultaría notablemente disminuida en su eficacia, si se atribuyese por un igual a todos los sindicatos existentes». Sin embargo y aún reconociendo, en parte, esta valoración, el concepto de más representativos se da única y exclusivamente a través de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, conduciendo los modelos sindicales hacia la obtención de esa representatividad. No se tiene en cuenta el nivel de afiliación, las secciones sindicales, los parados y autónomos no intervienen en el proceso y el bajo nivel de participación en las elecciones sindicales, nos hacen pensar que el modelo de representatividad no es el más idóneo. La sección sindical es relegada al papel de mero observador en el actual sistema de representatividad sindical. Pero la gravedad de esta situación se encuentra, sin duda, en la barrera insalvable que representa ese 10% y en el trato indiscriminado y abusivo que reciben todos aquéllos que no han superado ese porcentaje, creando distancias insalvables entre «representativos» y «no representativos».

SOBRE LA CESION Y DEVOLUCION DEL PATRIMONIO ACUMULADO E HISTORICO UNA MANIPULACION POLITICA

Este ha sido uno de los casos más claros, en el que la Administración ha jugado un papel decisivo en la vulneración del derecho de libertad sindical.

Estamos ante un claro ataque de la Administración a determinados modelos sindicales.

El Estado ___Ministerio de Trabajo___ ha desoído en un silencio administrativo las múltiples sentencias que la C.N.T. ha conseguido de los altos tribunales, después que el Tribunal Constitucional emitiera su primera sentencia el 16 de noviembre de 1983.

Es evidente que hablar del sistema utilizado en la devolución es hablar de una situación anormal, indiscriminada y tendente a que el propio gobierno caiga en una situación de ilegalidad. Esta discriminación que padece la C.N.T., desde hace algunos años, está incidiendo de forma directa en nuestras posibilidades de desarrollo y recorta nuestra capacidad de ofrecer a los trabajadores unos servicios adecuados en igualdad de condiciones con otros sindicatos. Mientras que unos pueden destinar sus propios recursos a ofrecer mayores servicios a sus afiliados, otros, como la C.N.T., nos vemos obligados a destinar esos recursos al pago de costosos alquileres.

Nos encontramos ante una indefensión acentuada por la Administración, que después de nueve años, aún no ha sido reparada. Una vulneración de la libertad sindical que ha sido confirmada por múltiples sentencias de los altos Tribunales e ignorados por la Administración.

La marginación que actualmente padece la C.N.T. es uno de los más grandes des-

precios, que el Estado con su actuación, hace del principio de igualdad y libertad sindical. Una muestra de la prepotencia utilizada en sus relaciones con los sindicatos y en concreto con la C.N.T. Un intento de anular a la C.N.T. mediante la asfixia económica. Una situación, en definitiva, antidemocrática que desvirtúa, en sus principios fundamentales, el concepto general de la democracia.

La Ley 4/1986 del 8 de enero de cesión de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, al igual que la LOLS, viene a legitimar una situación insostenible, caracterizada por la firme voluntad del Gobierno de que en este país sólo existan dos Sindicatos, aunque para ello tenga que recurrir a situaciones de ilegalidad, de poderío desvirtuado.

La situación de la devolución del Patrimonio Histórico no tiene nada que envidiar a la anteriormente descrita. Diez años de democracia han sido necesarios para restituir a las organizaciones históricas sus bienes patrimoniales. La restitución a la C.N.T., de 248 millones sólo puede ser calificable de insulto, la desproporcionalidad existente en esa devolución sólo obedece a una situación anormal que anteriormente hemos expuesto. Un ataque sistemático a la libertad sindical y a la C.N.T.

LA COMISION NACIONAL DE ELECCIONES SINDICALES

El Real Decreto 1256/1986 de 13 de junio, crea la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales y establece que sólo los sindicatos «más representativos» pueden formar parte de dicha Comisión en un número de 13 miembros. Un organismo que debe marcar las pautas de entendimiento a seguir en un proceso electoral no puede ser reducido a los «más representativos» ya que es evidente que no son los únicos que acceden a los órganos de representación en la empresa. La composición de la Comisión vulnera el principio de igualdad democrática que todo proceso electoral debe respetar. Una desigualdad que favorece a los componentes de la Comisión antes de que los trabajadores —el electorado— haya decidido quienes les representará.

Igualmente el Real Decreto 1311/1986 del 13 de junio, que establece la normativa electoral, incide sobre todo en su art. 1.2 (Preavisos) y en el 7.1 (presentación de candidaturas), en una falta de respeto a las minorías que todo Estado de derecho debe salvaguardar.

Estos son algunos de los aspectos donde se agudiza el deterioro de la Libertad Sindical. Hasta aquí hemos repasado los elementos más importantes que distorsionan el normal desarrollo del ejercicio de la libertad sindical a la C.N.T.

A niveles más amplios es evidente que el sindicalismo en general no goza del suficiente poder social como para ser tenido en cuenta en esta sociedad y por tanto jugar el verdadero papel que le corresponde en el ejercicio de las funciones que le concede la propia Constitución, es decir, la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.

Sin duda existen dos factores importantes:

Excesiva reglamentación de la jurisprudencia laboral.

La intervención del Estado.

REGLAMENTAR PARA LIMITAR

La excesiva reglamentación en el ejercicio de las relaciones laborales, lejos de suponer un marco fluido de esas relaciones, suponen un continuo obstáculo de éstas. El sindicalismo interviene, cada vez menos, en el desarrollo de esas relaciones, la reglamentación está en manos de terceros y el Sindicato emerge en un mundo de normas que dificulta el desarrollo de la defensa de los intereses de los trabajadores. El Estado ejerce un papel importante en este marco jurídico-

laboral, interviene demasiado en este conjunto de factores y resta protagonismo a los Sindicatos, creando así, una situación nada favorable para la sindicación de los trabajadores, la necesidad de estar en un Sindicato se debilita en beneficio de la Administración, abogados, economistas, etc..

EL ESTADO SIGUE SIENDO EL VERDADERO PODER SINDICAL EN ESTE PAIS

En los últimos años el Estado está siendo el verdadero protagonista de las reivindicaciones de los trabajadores. Está asumiendo, aunque mal, el papel que tendrían que ejercer, en algunos casos, los sindicatos. La planificación económica, la regulación de diferentes materias laborales, la promulgación de leyes que recortan los intereses de los trabajadores, como las pensiones, la reconversión, la anunciada Ley de Huelga, etc., hacen del Estado un organismo cada vez más necesario. Si a esto añadimos el control por parte del Estado de las oficinas del INEM, la Seguridad Social y de diferentes organismos, en los que a lo sumo los sindicatos «más representativos» están como simples observadores, tenemos un panorama desolador para el desarrollo de las funciones propias de los Sindicatos, en definitiva, se traduce en que el papel otorgado a los Sindicatos es pobre y resta poder a éstos, también significa coartar la libertad de los Sindicatos y por consiguiente de los trabajadores.

“Es evidente que concluyen demasiados elementos distorsionadores del actual estado de libertad sindical. La existencia de un importante camino recorrido en el desarrollo del derecho sindical, impide que afrontemos, en su amplitud, un cambio global del actual estado de cosas. Es por ello que la C.N.T. debe centrarse en algunos aspectos concretos, es decir, en los puntos débiles del marco de relaciones existentes para el ejercicio de la libertad sindical.

Es necesario que la C.N.T. lleve las propuestas, que posteriormente formularemos, a todos los terrenos a su alcance. La C.N.T. debe conducir el debate sobre el actual estado de libertad sindical, hacia un cuadrilátero de duda permanente, con sus aportaciones y sugerencias.

El hecho sindical debe adaptarse libremente y sin limitaciones a las necesidades concretas, desarrollando sus propios métodos, en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores en cada momento socio-político y económico.

La consideración del concepto de mayor representatividad está ocasionando graves discriminaciones en nuestro ordenamiento sindical conduciendo al límite de la inutilidad a los sindicatos de menor representación. Es por tanto justificado que nuestra presión se dirija, fundamentalmente a la ampliación de este estrecho marco de movilidad sindical.

Nuestro marco de actuación sindical necesita mayores cotas de racionalidades y justicia que posibilite una mínima comparación con la situación de otros países europeos.

No existen demasiadas oportunidades de salir del cerco donde la C.N.T. está introducida. Por ello, nuestra actuación debe ser inteligente y serena. Debemos abrir esperanzas al sindicalismo de clase a nuestro anarco-sindicalismo.

PROPUESTAS COMPLEMENTARIAS PARA LA OBTENCION DE SINDICATO MAS REPRESENTATIVO

a) La aceptación de la trayectoria histórica

El elemento ideológico en conexión con la independencia y la significación histórica, adquieren una especial importancia en los ordenamientos italiano y francés. El criterio de la significación histórica del sindicato, en un país con tan sustanciosa historia sindical como España, puede aportar un elemento importante que impida la disparidad de ofertas sindicales haciendo prevalecer aquéllas que sean

auténticamente defensoras de los derechos de los trabajadores. La sentencia del contencioso 16.673 que emitió el pasado 12 de diciembre de 1986 la Sección Primera de la Audiencia Nacional sobre devolución del Patrimonio Sindical, deberíamos tenerla en cuenta, sobre todo cuando dice «no parece lógico excluir de las negociaciones sobre estos problemas a un sindicato que, como la C.N.T. ha tenido tan profunda significación en la historia sindical española. La C.N.T. debería someter, por vía judicial, la aceptación de la trayectoria histórica como elemento suplementario para el reconocimiento de sindicato más representativo. El interés básico debería ser la protección de la libertad sindical y la ampliación de otras consideraciones que la exclusivamente electoral.

b) Entre la calidad y la cantidad

Siguiendo con los anteriores criterios expuestos, no parece lógico que para la obtención de sindicato más representativo se utilice únicamente los resultados de unas elecciones que dejan mucho que desear en cuanto a su procedimiento y que en conjunto no llega a representar al 30% de la totalidad de los trabajadores. El criterio cuantitativo, en los ordenamientos de algunos países occidentales, está basado, fundamentalmente, por la afiliación y por la ausencia electoral. Sin embargo, la eficacia movilizadora, las resoluciones favorables a los trabajadores, el prestigio sindical y otros elementos diferenciadores de la simple acción cuantitativa, nos llevan a pensar que los criterios cualitativos que relacionan antigüedad, experiencia y prestigio presente, debieran, en un régimen consolidado y abierto, tener una significación legal entre las organizaciones portadoras de dichos elementos. El requerimiento de estos requisitos a los sindicatos supondría la eliminación de una situación que está produciendo la desasistencia de los trabajadores, que viene dada por la falta de una acción continuada y permanente del sindicato en el mantenimiento de su prestigio y por consiguiente del apoyo a los trabajadores. La significación cualitativa del sindicato, unida a los resultados electorales, debería conformar un complemento más que enriqueciera la libertad sindical.

c) Por un desligamiento entre los órganos de representación unitaria y los sindicatos en las empresas

Parece evidente que en nuestro ordenamiento jurídico sobre acción sindical en la empresa, queda abierta la posibilidad de que dos entidades puedan ejercer la defensa de los intereses de los trabajadores en una misma empresa. Nos estamos refiriendo al Comité de Empresa como órgano unitario de representación, y al sindicato como ente defensor de los intereses de los trabajadores y más concretamente de sus afiliados.

El mantenimiento de las facultades a los órganos unitarios de representación y la falta de una reglamentación específica que delimite las competencias exclusivas de cada uno, está creando situaciones de conflictos de competencias. Bien es cierto que la LOLS otorga a la Sección Sindical algunas competencias que anteriormente no se contemplaban en nuestro ordenamiento jurídico, pero la falta de una regulación que conceda claramente las facultades propias de cada ente es un hecho patente que está distorsionando el avance del sindicato en la empresa. La posibilidad de ampliar nuevos cauces en nuestra legislación que resten protagonismo a los órganos unitarios en beneficio de las representaciones sindicales existe, aunque escasamente, y la C.N.T. debe aprovechar este resquicio en su estrategia sindical.

En este sentido proponemos que la C.N.T. elabore un proyecto que recoja el papel que deben jugar las secciones sindicales en las empresas otorgándoles mayores facultades, como la exclusiva competencia en la negociación colectiva, declaración de conflictos, luchas colectivas, etc., valorando las posibilidades de aplicación jurídica y real en el actual ordenamiento.

d) El derecho a ser sindicato sin el obligado 10% de representatividad

Como hemos apuntado anteriormente la utilización de esta barrera selectiva nos conduce a situaciones de injusticia, otorgando la exclusividad en la representación de los trabajadores a los sindicatos que obtengan la mencionada representatividad.

Es necesario que tengamos en cuenta que los diferentes recursos anticonstitucionalistas que superó la LOLS, ninguno iba dirigido a cuestionar la constitucionalidad del porcentaje en sí, sino más bien a impedir agravios comparativos con respecto al 15% de las Comunidades y a la exigencia de la obtención de un mínimo de 1.500 delegados. Es decir, estamos ante un criterio de política legislativa, que constitucionalmente puede estar en entredicho. El 77 informe de la OIT pone de manifiesto que las exigencias de representatividad no deben tender a impedir la acción de ningún sindicato obrero, sino simplemente a evitar la acción competitiva de los sindicatos antiobreros.

Nos encontramos ante una política sindical de eliminación. La mayor parte de nuestro ordenamiento jurídico se está construyendo con la utilización —como base— del concepto de mayor representatividad.

Las anteriores propuestas recogidas en los apartados a, b y c vienen a complementar lo que para la C.N.T. debería ser un principio racional y jurídicamente aceptable para la obtención de sindicato más representativo. La implantación de estas propuestas significarían un cambio profundo en el discurrir de la actual legislación laboral, una reforma profunda del contenido de la LOLS, de la LET, etc. Igualmente consideramos que la actual configuración del proceso electoral padece de graves anomalías, que debemos denunciar y plantear propuestas correctoras. El proceso que debe medir cuantitativamente la audiencia electoral de los sindicatos debe ser más justo, equitativo y tendente a eliminar todas las posibilidades de corrupción.

TRANSPARENCIA EN LAS ELECCIONES SINDICALES

La importancia que para los sindicatos comporta el proceso electoral, requiere un mayor control en sus diversas fases.

La ampliación del mandato electoral a cuatro años fomenta la desconexión entre sindicatos, representaciones unitarias y trabajadores. La propia dinámica que está adquiriendo el nuevo mercado de trabajo, la flexibilidad laboral y los continuos cambios en los sistemas de producción, aconsejan que los delegados y miembros de Comités de Empresas no superen los dos años en sus cargos. Cuando menos debería de existir una revisión bianual en los continuos cambios que se producen: dimisiones, revocaciones, modificaciones, nuevas elecciones de empresa que no entrarán en el período computable, etc. Dicha revisión correspondería a los diferentes organismos de la administración. Es evidente que la reducción del mandato a dos años, posibilitaría un mayor control de los trabajadores sobre sus representantes.

La ampliación del período computable debería ser otra de las medidas que la C.N.T. debe proponer. La celebración de elecciones en un tiempo de tres meses, condiciona la acción de las pequeñas estructuras sindicales en beneficio de los dos grandes aparatos sindicales, creando situaciones competitivas que se traducen en una mera recolección de delegados, desvirtuando el sentido de la representatividad sindical.

Es evidente que la exclusividad de los sindicatos con mayor representatividad en la convocatoria de elecciones a los órganos de representación en la empresa, conduce inevitablemente a crear situaciones de injusticia y de obstaculización durante el transcurso del proceso electoral. Una medida más que facilita las tareas

de implantación de los grandes aparatos sindicales. Los requisitos requeridos para poder convocar elecciones al resto de organizaciones y a los trabajadores en general, representan un grave condicionante de difícil explicación lógica y sindical. La convocatoria de elecciones automáticamente al cumplirse el mandato, podría ser una propuesta que redujera esta situación de injusticia. Una descarga burocrática en el cumplimiento de los requisitos complementaría la solución de este estado de cosas.

Con este análisis y propuestas hemos querido plasmar, desde nuestro punto de vista, un enfoque general de las deficiencias sobre las que se está construyendo el marco de libertades sindicales en España. No hemos querido entrar en la situación de la negociación colectiva y las posibilidades de que, a través de ella, se pudieran establecer mecanismos que facilitara la puesta en práctica de estas propuestas, porque creemos que merece un estudio aparte, y diferentes apartados del punto 7 hacen mención, aunque superficialmente, a ella.

Creemos que la C.N.T. puede conducir la libertad sindical hacia cotas más amplias de desarrollo, presionando legalmente en las empresas, en los sectores, incluso en niveles superiores, pero fundamentalmente deben ser nuestros militantes, nuestros delegados, nuestras secciones sindicales y sindicatos los que fueren el giro de la actual situación hacia un estado de relaciones sindicales más libre y justo y sólo nosotros, la C.N.T., estamos en disposición de hacerlo.

LA CLASE TRABAJADORA Y SUS ORGANIZACIONES

Es importante que la C.N.T. dedique el espacio necesario a un análisis en profundidad de la situación de la clase trabajadora y sus organizaciones. Ya no sirve que llenemos papeles con lo que pensamos de la situación actual de los trabajadores, sino que hay que profundizar en un análisis serio que nos permita planear fórmulas de futuro, proyectos realizables, programas asumibles por los trabajadores. Necesariamente al hablar de la clase trabajadora y sus organizaciones, debemos entrar en un análisis del propio concepto de clase y de la crisis que actualmente padece el sindicalismo. Una crisis que en Europa se remonta a los años 60 y que en España se produce con un cierto retraso motivada por la situación política que padecía este país en aquellos años.

Hablando en términos globales podemos afirmar que el concepto de clase trabajadora está deteriorado por las consecuencias de la crisis económica y por el profundo cambio de estructuras productivas que se está llevando a cabo, es decir, por el propio modelo de sociedad que se está construyendo.

Cada vez existen menos diferenciaciones visuales entre clases, confundiéndose en la vida cotidiana la percepción entre una y otra. Sólo en los centros de producción subsisten estas diferencias visuales y reales.

La clase trabajadora padece la división más profunda que ha conocido en su historia. Nunca una misma clase había estado tan fraccionada y por tanto tan debilitada para afrontar una situación nueva de cambios en la vida económica. Una división propiciada por la crisis económica, por el cambio de estructuras productivas y por las nuevas necesidades del mercado que antes hemos aludido.

Hemos de tener en cuenta, para análisis posteriores, que la clase trabajadora se encuentra fraccionada en tres grandes bloques con sus respectivas subdivisiones, es decir:

- a) Los ocupados, que todavía suman el bloque de mayor importancia, que lo componen a la vez tres subsectores importantes:
 - los trabajadores no cualificados
 - los técnicos y mandos intermedios, que cada vez significan un grupo de ma-

por importancia:

- los funcionarios que suponen, igualmente, una parte importante del conjunto de ocupados.

b) Los parados que suman en la actualidad un bloque superior a los tres millones de personas y que se encuentran subdivididos en dos grupos importantes:

- los perceptores de retribuciones económicas por paro
- los que no reciben ninguna prestación económica.

Ambos grupos se encuentran incorporados, en muchos casos, al llamado trabajo negro, desprotegidos de toda legislación laboral.

c) Los autónomos que suponen, en la actualidad, casi dos millones de personas. Si a esta disgregación en grandes sectores añadimos la infinidad de ramificaciones que se desarrollan y amplían, la posibilidad de aunar criterios de actuación que recojan intereses comunes se hace casi imposible en el actual estado.

La propia dinámica del sindicalismo en estos diez años de legalidad, no ha facilitado solucionar este problema. La falta de iniciativa propia y la desigualdad en el equilibrio de fuerzas con respecto a la patronal ha propiciado que el sindicalismo se arrastrase a una dinámica emprendida por la propia crisis económica y por las pautas que desde el poder se iban marcando. El debilitamiento del sindicalismo y la situación que ha tenido que afrontar este país durante la transición, ha exigido mucho de los sindicatos sin contrapartidas importantes que hicieran hoy la situación de los trabajadores más llevadera. Se ha cedido excesivamente al miedo a la involución que flotaba durante algunos años pasados. El sindicalismo ha tenido que afrontar una mala imagen, previamente construida, por otras situaciones políticas. Hemos tenido, en definitiva, que arrastrarnos ante una nueva situación que se imponía de una forma irreversible y que nadie, absolutamente nadie, ha sabido frenar o dirigir hacia otro fin.

Esta situación crea una distorsión importante en la unificación de intereses comunes, imposibilitando muchas veces el que los sindicatos puedan ofrecer criterios que aglutinen a una misma clase. La tradicional táctica del sindicalismo de extender, mediante la solidaridad, las reivindicaciones sociales se hace cada vez más difícil ante la situación que comentamos.

Pero repasemos algunos de los aspectos, más importantes, que posibilitan la actual crisis por la que atraviesa el sindicalismo.

1°) La afiliación de los trabajadores a los sindicatos es, en España, una de las más reducidas de todos los países de Europa. La afiliación ha decrecido considerablemente desde la legalización de los sindicatos en 1977. La escasa afiliación se concentra en algunos sectores industriales y terciarios, en las zonas fuertemente industrializadas y en las empresas mayores de 250 trabajadores. La afiliación se concentra igualmente entre los trabajadores adultos.

2°) No obstante lo anteriormente dicho, el grado de simpatía de los trabajadores hacia los sindicatos no se corresponde en absoluto con la afiliación, desbordándola considerablemente, por lo que la influencia de los sindicatos no se corresponde con su afiliación.

3°) Está claro que se está imponiendo una visión instrumental del sindicato por parte de los trabajadores, más que una adhesión ideológica o de programa.

4°) Un número creciente de trabajadores tiene en la actualidad contratos de trabajo no fijos. Los contratos temporales, eventuales, en prácticas y para la formación han sufrido un fuerte crecimiento. En su conjunto es cada vez más importante. Los trabajadores no fijos se encuentran fuertemente coaccionados por el miedo a perder su puesto de trabajo, imposibilitando mayoritariamente la afiliación a los sindicatos.

5°) Dentro de la población ocupada, han disminuido considerablemente los asalariados de la industria y la construcción.

El sector servicios, por el contrario, aumenta proporcionalmente. Igualmente ha

caído de forma importante la ocupación en el sector privado, mientras aumenta levemente la del sector público. El número de autónomos ha crecido de una forma importante, alcanzando los dos millones de personas. Es evidente que este estado de cosas agrava considerablemente la influencia del sindicalismo, ya que la importancia de los sectores tradicionales se ha fragmentado en beneficio de otros sectores donde el sindicalismo no consigue penetrar suficientemente.

Los subsectores donde tradicionalmente el sindicalismo estaba fuertemente introducido han caído en los últimos años en beneficios de sectores donde la fuerza sindical es endeble o inexistente.

6°) Las nuevas formas de organización del trabajo se conducen a incrementar la flexibilidad y la movilidad geográfica, tanto personal como funcional. Esta situación también rompe los principios tradicionales del sindicalismo en España. Algunos cambios tecnológicos plantean fuertes dudas sobre cuál debe ser la acción sindical en la empresa. Asistimos progresivamente a la descentralización de la actividad empresarial. Las nuevas tecnologías están permitiendo que las grandes concentraciones, en la producción, de trabajadores, quede diluida en centros de pequeñas dimensiones. El sindicalismo deberá afrontar esta realidad próximamente.

7°) España es uno de los países de Europa donde el porcentaje de paro alcanza cotas importantes. Uno de cada cinco trabajadores se encuentra en paro. El miedo de los trabajadores ocupados, a no formar parte del colectivo de parados, imposibilita el aumento de la afiliación. Los parados siguen siendo un sector de la población de difícil organización, no encontrando hasta el momento el sindicalismo fórmulas que permitan la organización de este colectivo. La escasa cobertura del subsidio de parados no hace más que dificultar esta situación.

8°) La visión corporatista que aún mantienen la mayor parte de los trabajadores no permite que el sindicalismo desarrolle el concepto de solidaridad antaño aglutinador de los diferentes sectores.

La situación es tan clara que sólo hemos creído prudente exponer algunos aspectos distorsionadores que hacen posible que los trabajadores no lleguen a una identificación, más acentuada, con el sindicalismo.

Es por ello que, necesariamente, debemos afrontar el futuro de la C.N.T. partiendo ineludiblemente de la realidad que anteriormente hemos expuesto, lo demás será exteriorizar nuestras desavenencias con unos y otros pero sin rasgar en la profundidad de una realidad que a nadie le gusta reconocer. Nuestra exposición debería significar sólo el principio de un análisis que la C.N.T. y el conjunto del sindicalismo tienen necesariamente que desarrollar. No podemos en el actual marco de relaciones laborales, plantear viejas fórmulas del sindicalismo que dieron pie a su origen. No hace falta observar demasiado para darse cuenta de que la acción sindical basada en los principios fundamentales del sindicalismo no ha cuajado en la sociedad actual. Es evidente que al sindicalismo de finales del siglo XX le faltan fuertes dosis de imaginación, nuevos planteamientos, cambios de estructuras, pero sobre todo le falta un cambio de mentalidad a la hora de afrontar esta nueva situación. La C.N.T., que no debe permanecer al margen, deberá realizar un mayor esfuerzo, porque mayor es nuestro problema con respecto a los demás, deberá realizar un amplio análisis, sin un marco previo que limite el debate, propiciando así el que surjan nuevas ideas, nuevos planteamientos por extraños que nos parezcan. Sólo así estaremos aportando, incondicionalmente, nuestro apoyo a la clase trabajadora y a la propia C.N.T.

EL SINDICALISMO DE LA C.N.T. HACIA EL FUTURO

Muchas son las vicisitudes por las que ha pasado la C.N.T. en estos últimos diez años y muchos son los trenes que ha perdido en este período. Se ha rozado con la criminalización, se ha intentado su marginación y, por último, quizá producto de la inexperiencia de casi todos y dentro del proceso evolutivo que se ha ido experimentando en el conjunto, se caminó por senderos que podían conducir a su desaparición, o lo que sería igual y daría lo mismo a su reducción como un grupúsculo aislado del resto de la sociedad en general y de los trabajadores en particular.

En otras ocasiones, de alguna manera, se han analizado las causas de estas situaciones, que una veces fueron externas y otras internas. En cualquier caso, todas alimentadas por una patente debilidad, convirtiéndola en caldo de cultivo para la inestabilidad permanente.

Todas estas situaciones daban una imagen de la C.N.T. confusa, anacrónica y lejana de ser un instrumento de defensa de los trabajadores y válido para la transformación de una sociedad que se quiere más justa e igualitaria.

Sin embargo, en estos últimos años, y sobre todo a partir del Congreso de Unificación de julio-84, lo que podríamos denominar como "cuerpo social de la C.N.T." desarrolla la verdadera reconstrucción de la misma. En este proceso, todavía no acabado, se diseña una estructura orgánica, se perfilan las formas de actuación y funcionamiento interno, se van dando alternativas a problemas concretos, en definitiva, se desarrolla una vida interna más diáfana, de la que se carecía anteriormente, lo que ha posibilitado que muchas FF.LL. estén inmersas en un proceso de crecimiento que, sin ser espectacular, en C.N.T. hacía años que no se conocía. Toda esta dinámica interna genera, lógicamente, una creciente intervención social en cada vez más campos, que se ve acompañada de un incremento de relaciones y supone una salida progresiva del ostracismo en el que se encontraba la C.N.T.

Es obvio, y a la vista está, que un punto importante en este proceso es la participación —por primera vez de manera generalizada— en las elecciones sindicales. Por supuesto, siempre sin olvidar que esta participación la concebimos como una mera estrategia destinada a conseguir medios de acción y nunca como una finalidad en sí misma.

A este respecto, todos somos conscientes de que los resultados obtenidos distan bastante de poderse comparar con otras organizaciones, pero también sabemos que son realistas para los medios y experiencia con que se contaba y, aunque hayan sido muy inferiores a las expectativas generadas, éstas no se pudieron cubrir por las razones apuntadas, además de por las deficiencias en la implantación y en la estructuración de las Comisiones de Elecciones.

No obstante, los resultados reales los estamos empezando a ver. Se produce un mayor acercamiento a los problemas concretos que facilita el poder aportar soluciones reales desde nuestra óptica. Se está produciendo una mayor formación de nuestros cuadros sindicales y de la afiliación/militancia en general. En fin, se está facilitando una mayor capacidad de actuación.

No se nos puede escapar, ni debemos pasar por alto, que en todo este proceso se hayan podido cometer errores y aún existan algunos flecos que a todos y a distintos niveles, sea necesario y prioritario el subsanarlos y apuntalarlos, pero la semilla está echada y el transcurrir del tiempo, conjuntamente con nuestra propia labor activa y militante, se irán encargando de perfeccionarlo (en ello, se supone, estamos).

Todo lo dicho hasta este momento, ni mucho menos hay que interpretarlo como un trabajo acabado, pero sí podemos afirmar que la salida de las "tinieblas" se

ha producido, aunque —repetimos— no debemos olvidar que el camino a recorrer todavía es muy largo y mucho el trabajo por desarrollar.

Consecuentemente, nos encontramos en un punto de inflexión, es decir, una situación que requiere de nuevos envites para pasar a la siguiente, ya que por contra podría producirse una etapa de estancamiento.

Se abre ahora un periodo en que tenemos que hacer crecer la C.N.T. en todas las direcciones, coger experiencia, potenciar la formación, etc. En definitiva, intentar que una organización con personalidad propia —como la C.N.T.— tenga mucho que decir en la sociedad de los 90. Este período próximo no va a resultar un camino de rosas pero es evidente que partimos de una situación más favorable que en 1984.

ESTRATEGIA DE CONSOLIDACION Y EXPANSION A MEDIO PLAZO

Resulta evidente que cotas más altas de consolidación y expansión de la C.N.T. serán fruto de la profundización de un cúmulo de medidas que se han de adoptar y se deberán desarrollar a lo largo de los próximos años.

Para afrontarlas, es necesario discernir las deficiencias actuales y el entorno en el que se debe producir este crecimiento. Seguidamente procede definir los plazos para su realización y cumplimiento.

En esta dirección y con el fin de buscar las soluciones precisas para que, poniéndolas en práctica, nos puedan servir como una consolidada plataforma de conocimiento y de cara a ese relanzamiento de futuro que nos estamos planteando y proponiendo, la C.N.T. actual requiere de un inmediato análisis interno y externo que, de forma crítica pero siempre constructiva, constante; y detalle la problemática existente y toda aquella que se haya podido ir descubriendo en el proceso de esta última etapa.

Siguiendo en esta línea, la organización tiene que recabar en el significado explícito de su propia definición y contenido, al tiempo de ver las formas y maneras de hacerlo viable dentro de la situación real en la que se encuentra en la actualidad. Por consiguiente, antes de entrar de lleno en la definición de unos objetivos y la fijación de sus plazos, es prioritario y básico que abordemos ese oportuno análisis, que necesitamos para llegar a discernir y solucionar las posibles deficiencias de las que hablábamos.

A su vez, el hacerlo nos valdrá para ir determinando y elaborando la idónea estrategia.

Quede claro que de lo que nos vamos a ocupar en esta primera parte y que a continuación se irá constatando, de ninguna manera pretende contradecir lo expuesto en el apartado anterior 7.2.

ANALISIS DE NUESTRA SITUACION ACTUAL

Sin dejar de interrelacionarlos, trataremos de encuadrar este análisis en dos vertientes diferentes.

La primera sería a nivel interno (consolidación) y la segunda a nivel externo (expansión).

En cuanto a lo interno, abordamos tres cuestiones fundamentales:

- Consolidación y dinamización de las normas y estructuras internas de funcionamiento.
- Nuestra situación en cuanto a la afiliación y militancia.
- Situación económica.

En lo referente a nuestra extensión y posicionamiento externo, analizaremos dos cuestiones que entendemos básicas:

- Nuestra necesaria intervención sindical.
- Nuestra actuación de cara a la opinión pública.

CONSOLIDACION Y DINAMIZACION DE LAS NORMAS Y ESTRUCTURAS INTERNAS DE FUNCIONAMIENTO

Aunque en la práctica se ha ido avanzando, podemos afirmar que la estructura definida en la normativa existente todavía no la hemos llenado, es decir, no le hemos sacado todo el jugo que puede y debe dar.

En la medida en que C.N.T. vaya creciendo, será importante, además de imprescindible, asumir las reglas del juego establecidas entre todos, ya que de lo contrario las disfunciones serían irremediables y el desarrollo de un proyecto común y solidario corre peligro.

Esta última idea es importante. Tenemos que tener claro que la C.N.T. avanza en ese sentido y que en el camino existirán distintas posiciones que seguramente enriquecerán los resultados. Pero no hay que confundir la lógica discrepancia dentro del marco de funcionamiento definido por la mayoría, con el descuelgue absoluto con la realidad de la Organización, no respetando en ningún caso la voluntad mayoritaria y realizando un papel de traba real para el desarrollo de la misma (aunque todo ello se tratara de confundir y realizar, por ejemplo, bajo una supuesta reivindicación de autonomía).

En este sentido, debe de preocuparnos el desarrollo homogéneo de la C.N.T. en todo el Estado. No servirá de mucho que alguna Confederación se desarrolle si, por contra, otras se van estancando cada vez más o enfilan irremediablemente —si no ponemos los medios para evitarlo— el camino de la desaparición.

Por lo tanto, la C.N.T. en el futuro deberá de velar porque no se produzcan desconexiones tan graves como las existentes en la actualidad en algunas Confederaciones, tomando la Organización en su conjunto un protagonismo más firme para intentar frenar estas y otras situaciones similares.

A ninguno de nuestros niveles estructurales se puede confundir el sentido de autonomía y descentralización con reinos de taifas, en los que se llegue a exacerbar el sentido de la propiedad particular sobre la Organización. La C.N.T. no es de nadie, la C.N.T. es de todos y a todos nos compete sacarla adelante.

Si, por sentimientos erróneos o por comodidad, no se afrontan con firmeza estos posibles casos —que hubiera o hubiese— se hará un flaco favor a la C.N.T. y veremos como se derrumban esas estructuras.

Lo mismo, aunque en otro sentido al ejemplo expuesto, se está produciendo —o pudiera producirse— en algunos sindicatos o secciones sindicales en los que se fomenta, en ocasiones puede que involuntariamente, un cierto corporativismo que las hace encerrarse en su propia burbuja.

Esta actuación provoca que aumente la desconexión entre otras entidades y el resto de la C.N.T., rompiendo cuando menos los canales de información y haciendo más difícil de lo que ya nos puede resultar el proyecto común de la Organización y representando así una imagen de conjunto muy deslavazada.

Si este vicio se expandiese, consolidar una C.N.T. más fuerte, sería un proyecto abocado al fracaso, convirtiéndose en una oficina de coordinación de algunas secciones sindicales, con nula incidencia en la realidad sindical del Estado.

Hay pues que entender que las entidades sindicales con presencia real, ya sean secciones, sindicatos o federaciones, son las que tienen mayor responsabilidad con la Organización. Les corresponde tal responsabilidad porque tienen más infraestructura y medios, y lo que es más importante, la experiencia necesaria para proyectar a la C.N.T. hacia mayores cotas, de la misma forma que han sido capaces de hacerlo en su medio.

Dentro ya de esos objetivos que, a corto y medio plazo, tenemos que cubrir con prioridad para preveer estas situaciones, debemos trabajar todos potenciando el análisis de la situación real de la Organización en todos los niveles, documentando y potenciando las Plenarias en las mismas, y tratando de efectuar unos Plenos y Conferencias que realmente desarrollen de forma clara y concisa los principios generales emanados de los Congresos.

En el contexto meramente organizativo es importante, por otra parte, cubrir todas las estructuras orgánicas (Juntas o Comités), desde los Secretariados de las Confederaciones, pasando por las Federaciones de Ramo y Sindicatos, e incluso terminando por las propias secciones sindicales.

No importa tener poca experiencia, son menos importantes, en muchos casos, las deficiencias por inexperiencia que la falta de ese eslabón que une a una entidad con el resto, ya que las iniciativas se rompen por esos puntos y los nexos de unión e información serán, a lo sumo, individuales o inestables.

Para abordar este tema se deberá elaborar un plan de trabajo por parte de la Secretaría de Organización del S.P. del Comité confederal que, una vez presentado en el mismo y en colaboración de las Secretarías de Organización de las Confederaciones, pueda afianzar la estructura lo más racionalmente posible en los próximos años, creando una dinámica en el sentido de que no existan organismos en la C.N.T. que no tengan su estructura de representación cubierta.

En conexión con este apartado están los acuerdos referentes a la racionalización económica aprobados en el Pleno de febrero de 1987.

NUESTRA SITUACION EN CUANTO A LA AFILIACION Y LA MILITANCIA

Ciñéndonos en primer lugar a la militancia, la C.N.T. no puede ni debe cerrar sus ojos ante una realidad que se palpa y sufre en prácticamente todos los ambientes y entidades de nuestro seno.

En algunos determinados sectores importantes de la Organización, pudiera existir una cierta crisis de identidad con las líneas de actuación o proyectos de acción que se vienen llevando.

Esta crisis se traduce, por ejemplo, en el desinterés por las tareas de "infraestructura" organizativa, es decir, los "cargos" o, lo que es más grave, desinterés por hacer funcionar la maquinaria interna de la democracia directa a partir de las discusiones en los sindicatos y sus consiguientes tomas de acuerdo. A nadie se le escapa que, en los últimos tiempos, un considerable número de compañeros no se interesa excesivamente por el sindicalismo, limitando su labor sindical — sobre todo— al Comité o Sección de Empresa.

Varios pudieran ser los motivos y circunstancias que están provocando esto, como igualmente varias pueden ser las resoluciones a tomar para tratar de encontrar y poner la solución al hecho. Para descubrir una cosa y otra, a continuación tratamos de abordar y desmenuzar algunas cuestiones importantes.

Tras el Congreso de Unificación se emprende la tarea de consolidar nuestra presencia en las empresas y, en un contacto más activo y directo con los trabajadores, tratar de borrar la imagen que de nuestro sindicato se podía tener (continuas luchas internas y cada vez más alejados de la realidad circundante).

Esto, que no deja de ser lógico y natural, se convierte en un trabajo que realizamos —en muchas ocasiones y gran medida— con un claro carácter de "sindicato a tu servicio", desvirtuando así nuestro propio sentido de existencia.

Por otra parte y dadas las especiales circunstancias que estábamos atravesando, a nivel de sindicato —en muchos casos— se opta por no llamar prácticamente a los afiliados a que acudan a las asambleas, quizás con el criterio generalizado de que no hay por qué “asustar ni quemar” a esta afiliación y suponiendo que su militancia llegará por sí sola (a posteriori la realidad nos ha demostrado que esto no ha sido así).

Al mismo tiempo y dentro del mismo contacto, casi nos hemos olvidado —como si de un lastre se tratara— de utilizar palabras como “autogestión” o “acción directa”.

En definitiva, estas y otras actuaciones en “falso” o, posiblemente, no lo suficientemente explicadas, discutidas, confrontadas y asumidas, han generado una crisis de identidad entre esos determinados e importantes sectores de nuestra militancia, que anteriormente mencionábamos.

Por otra parte, la presentación a las elecciones sindicales con sus formas de confeccionar —en bastantes casos— las candidaturas o los escasos criterios que, para ello, se han seguido en estos mismos casos (como ejemplo entre otros), también han sido motivos que hayan podido contribuir en gran medida a esa desidia manifiesta entre aquellos compañeros que, habiendo asumido la estrategia, entienden que no deberían haber ido por ahí los tiros en cuanto a esas formas de hacer candidaturas a diestro y siniestro y que se debería proceder con una mayor cautela y escrúpulo a la hora de incluir a determinados trabajadores.

Para acabar, es necesario no caer en campañas electoralistas a la búsqueda del voto a cualquier precio y en consecuencia habrá que tener especial cuidado en el contenido y mensaje de nuestra propaganda.

A colación de todo lo expuesto refiriéndonos a nuestra militancia, es importante que se tenga en cuenta el simple detalle siguiente:

—La militancia que, hoy por hoy, está llevando el peso de la Organización y la acción sindical de C.N.T., con el estimable aumento de algunos —pero pocos— compañeros, es la misma de siempre.

—Esta militancia, en su mayoría, sigue pensando de la misma manera que antaño (otro tema es lo de la estrategia).

Por consiguiente, si para el futuro no tenemos el cuidado y la delicadeza de —por error u omisión— no provocar el divorcio entre lo que se dice, cómo se dice y lo que se siente, lo que podríamos consolidar es precisamente lo contrario que queremos, y esto sería encaminar todo el esfuerzo hasta ahora realizado con ilusión y convicción por un mal camino, no deseado por C.N.T.

Pasando ahora al tema de la afiliación podemos asegurar y comprobar que, en muchos casos también y precisamente a raíz de habernos presentado a estas elecciones sindicales y contar con unos delegados elegidos —posiblemente a consecuencia de ello—, se ha producido en nuestro seno una cierta relajación entre la simple afiliación (entendiéndose como “simple” a los no delegados) y un considerable distanciamiento entre esta misma con respecto a esa otra, que pudiéramos denominar como militancia “legalizada” —delegados con horas disponibles para la realización de labores sindicales.

Dichos motivos los podríamos suponer diversos:

—Por un lado, quizás la propia dinámica del trabajo a realizar y que está realizando (que no es poco) nos haya provocado a todos un cierto abandono de esta necesaria relación que tiene que existir entre unos y otros (todos miembros de C.N.T.). Por otro, pudiera ser que la “simple afiliación” haya querido encontrar una justificada excusa en esas horas disponibles que tienen los delegados y, basándose en esta coartada, no ver la necesidad de todos en cuanto a que tengan que hacer un esfuerzo y sigan —o empiecen— aportando su tiempo de militancia.

—Quizás también, podrían ser los propios delegados quienes, con su trabajo cotidiano y con sus reuniones particulares para llevarlo a cabo, inconscientemente

están dificultando esa necesaria relación que, decíamos, tiene que existir. Consecuentemente y refiriéndonos ahora tanto a la problemática de la afiliación como a la de la militancia (que no deja de ser la misma, pues la primera es en potencia la segunda), se ha de llegar a la conclusión de que, por todos los medios posibles y orgánicos, se han de potenciar, retomar y estrechar las relaciones entre "nuestra" gente, intentando devolver —a quien lo haya perdido— la confianza e ilusión en el empeño que no une, buscando su masiva y voluntaria militancia. Por lo tanto y a renglón seguido de todo lo analizado, se ve, se nota y se siente que, a nivel de todas las estructuras de la Organización, se necesario que se marquen, se respeten y se sigan unas pautas de actuación que, dentro de esa consolidación y expansión a corto y medio plazo, nos sirvan para llegar mejor y de una manera más real y consciente al individuo, tanto como trabajador —a secas—, como afiliado y/o militante de la C.N.T.

Dentro de estas pautas de actuación podemos reseñar como básicas e imprescindibles las siguientes:

a) A nivel de individuo

Se ha de transmitir que el Sindicato, como estructura organizativa del trabajador contra las agresiones patronales y del Estado, es algo necesario ANTES y DESPUES de cualquier problema particular que le pudiera surgir.

Hay que hacer ver al trabajador que, con nuestros propios métodos y medios, siempre intentaremos apoyarle pero que en C.N.T. la palabra "solidaridad" es algo que tiene contenido y a lo que él mismo tiene que acudir, a la vez de colaborar.

b) A nivel de afiliado

Sirve en primer lugar, idéntico discurso que a nivel de individuo. Después, hay que hacer ver y comprender al compañero que la C.N.T. es "de" y "para" todos sus miembros, pero que a su vez precisa de que éstos colaboren y participen activamente en su existencia.

c) A nivel de militancia

Hemos de recuperar la confianza en nuestra propia fuerza, utilizando la acción directa como práctica cotidiana y complementaria además de los métodos y medios comunes a otras organizaciones, ello nos ayudará en nuestra consolidación como alternativa sindical diferenciada.

SITUACION ECONOMICA

Siendo conscientes de la situación y deficiencias económicas que padecemos y suponiendo que a un corto y medio plazo vamos a seguir padeciéndolas, consideramos que será tema que tengamos que abordar con la mayor urgencia pero que habrá que hacerlo como un punto único y con la rigurosidad que requiere. Por lo tanto, aparte de todos los medios imaginativos que seguramente a muchos se nos vayan ocurriendo sobre la marcha, esperamos que la Organización se plantee esta problemática lo antes posible y en ese momento entraremos a debatir y tratar de esgrimir las soluciones que creamos oportunas.

EL PAPEL DE LAS SECCIONES SINDICALES DE C.N.T. EN LOS COMITES DE EMPRESA

La sección de C.N.T. debe ser la plataforma de nuestra alternativa sindical y social. Ha de ser labor cotidiana de ésta el convencer y demostrar que la C.N.T. es una alternativa real y única ante el sistema establecido. Además, otros aspectos son importantes a desarrollar por la sección sindical: la información, la solidaridad y la cultura.

INFORMACION: Se realizarán estudios periódicos sobre la marcha y funcionamiento de la empresa y se les darán la difusión oportuna. Ya que la sección debe dotarse, a través de nuestro contenido anarcosindicalista, de vida propia que la haga independiente de la dinámica capitalista.

SOLIDARIDAD: Se tendrá que difundir los problemas y conflictos de su empresa, del sector propio o de otros, induciendo en todo momento a la solidaridad que tiene que existir entre los trabajadores para la lógica lucha que hay que llevar.

CULTURA: Aumentando la cultura de nuestros compañeros aumentaremos también las posibilidades de participación, y por tanto de crecimiento de la C.N.T. 1º) Hay que tener muy presente que los miembros de C.N.T. en el Comité de Empresa representan, en todo momento, a la Organización. Esto significa que cualquier delegado de la C.N.T. no tiene ningún grado de autonomía y es mero portavoz de los acuerdos de su sección sindical.

2º) En los lugares en que no haya Sección Sindical asentada, ese delegado es controlado por su sindicato de ramo u oficio, o por su sindicato único. Lo que se intenta es que no haya delegado por libre. Vamos a las elecciones para ampliar nuestra Organización y defender y fortalecer lo que entendemos es la autonomía obrera, no para tener muchos delegados que actúan por su cuenta al margen de C.N.T. El delegado está al servicio de su sección sindical, no al margen de ella.

3º) En el comité se han de evitar los juegos de mayorías, de votaciones y los posicionamientos como tal.

Aquello no puede ser un Parlamento en pequeño (al menos por nuestra parte), sino que ha de convertirse en el lugar donde confluyen (con fuerzas diferentes, eso sí) las diversas alternativas sindicales que existen y actúan en la Empresa.

4º) La actuación de la Sección Sindical debe tender a vaciar de contenido a los Comités de Empresa. Para ello, la Sección deberá trabajar paralelamente al Comité, demostrando que su acción sindical puede hacer innecesaria la existencia del comité.

5º) No aceptar las comisiones que se creen en el seno de los Comités como las jurídicas u otras por el estilo. Hay muchos casos en que algunos sindicatos proponen una especie de turno rotatorio de abogados de sindicatos para resolver en nombre del Comité los problemas que se plantean. Hay que negarse a ello. Eso supone negar el sentido y necesidad del sindicato, puesto que si los temas los resuelve el Comité ¿para qué queremos el Sindicato? Además, esto fomenta la apatía de los trabajadores que permanecen al margen de organizarse porque ello sólo trae complicaciones y no ventajas, puesto que cuando tienen un problema, el abogado del Comité (aunque sea rotatorio de los sindicatos, el trabajador no lo iba a entender como tal, sino como el abogado del Comité) se lo soluciona. Y por último, esto también se enfrenta al hecho ya comentado de que todos los sindicatos (en este caso para seguir el ejemplo) no tienen las mismas soluciones sindicales a los problemas cotidianos de fábrica y/o empresa. Hay que convencer al trabajador de que hay que estar asociado con otros, organizado allí donde

crea que pueda defender mejor sus intereses. Y así, hay que acostumbrarlo a que cuando tenga un problema recurra inmediatamente a los miembros de su sindicato (miembros de su sindicato en el comité, delegados de fábrica por la Sección Sindical, Sindicato como tal en última instancia), y no al etéreo Comité de Empresa. De esta manera, evitar convertirnos en consejeros de los trabajadores desde el Comité. Esto no quiere decir que nos neguemos en el momento a resolver temas menores a cualquier trabajador, sino a la larga convenzamos a éste de la necesidad de cambiar de hábitos.

6°) La Sección debe defender y fomentar la Asamblea como órgano de decisión. Como actuación básica ante la asamblea la sección debe discutir previamente los puntos del día. Los acuerdos tomados en la sección serán únicos y así se expresarán ante la Asamblea.

Somos asamblearios pero no asambleístas, por tanto, aceptamos los acuerdos de las asambleas siempre que éstos no supongan retrocesos patentes o enfrentamientos claros a nuestros planteamientos sindicales básicos.

La sección debe tener como tarea incentivar la participación de los trabajadores en las labores sindicales.

7°) Hay que informar al sindicato (a la sección sindical, en concreto), y a los trabajadores de los datos que se tengan sobre las empresas. Hay que romper la separación entre delegado (informado, activo, con poder) y trabajador (desinformado, pasivo, sin poder). Un trabajador bien informado por la gente del comité de C.N.T., es un trabajador con criterio sobre lo que pasa en la Empresa, y estaremos colaborando a nuestro objetivo: incrementar la capacidad de acción/decisión de todos los trabajadores rompiendo los papeles de dirigentes y dirigidos.

8°) El delegado de C.N.T. en el Comité ha de mostrar una ética que le identifique como cenetista, y esto, como coherencia con nuestros postulados que van más allá que el simple sindicalismo y pretende transformar a la persona, y porque al fin y al cabo, es el delegado uno de los primeros sitios donde van a mirar los trabajadores para calificar la acción de C.N.T. en esa Empresa. Por todo ello, la Sección Sindical ha de ser la que administre la actuación del mismo, llegando a dimitirlo y sustituirlo si no acepta el camino lógico en este sentido.

Esto es extensible al conjunto de derechos del delegados: por ejemplo, las horas sindicales no son personales, ni tan siquiera son del Comité; son y han de usarse dentro de la sección sindical y el sindicato.

9°) Incentivar la participación de los trabajadores sindicales de fábrica y/o empresa y del mismo comité, pensando en la ruptura de la división miembro del comité-trabajador de a pie, en la responsabilidad permanente de todos los trabajadores en el trabajo compartido que evite la creación de élites. Pasando, si es posible, por el comité de empresa la mayoría de los compañeros de la candidatura, manteniendo siempre compañeros con experiencia.

10°) Hacer valer las leyes y colocar en las empresas los delegados de Sección Sindical a que tenemos derecho por el tema de los porcentajes en el comité, por afiliados, etc. De esta manera las empresas se acostumbran a negociar con los delegados de sección y no con los del comité, aprenden a ver que no todos hacemos la misma política sindical, no individualizan al representante de C.N.T. también como lo hacen con los del comité; estos delegados de Sección Sindical asisten a las reuniones del comité con lo que la Sección Sindical controla mejor a sus miembros al tener destacados allí a algunos "fiscalizadores" y, por último, hay compañeros con derechos y con horas para el sindicato.

11°) Las reuniones de delegados de la C.N.T. se entenderán como motor activador de los acuerdos de nuestra propia Organización.

Por razones de gestionar los acuerdos de Sindicatos y Secciones Sindicales de una manera más eficaz, se podrán realizar reuniones de delegados para llevar a cabo las decisiones tomadas.

Las reuniones de delegados sindicales no podrán alcanzar acuerdos que puedan vincular a la C.N.T., puesto que estas reuniones no son parte integrante de nuestra estructura orgánica.

Con esto no negamos la valiosa aportación que para nosotros y nuestros proyectos significa el poder contar con delegados.

12°) Todos estos puntos son normas generales. Su aplicación tiene que ver con las características de la empresa, la fuerza que tengamos, las características de nuestra afiliación, etc. Por lo tanto esto no es un librito o un doctrinario. Habrá casos en los que nuestra mayoría en la empresa podrá confundir el comité de empresa con el comité de la sección sindical de C.N.T. En otros lugares en los que no tengamos mayoría habrá que convivir con otras fuerzas, pero siempre caracterizándonos por nuestra actuación sindical.

d) A nivel de sindicato

Los principios de actuación:

1°) El sindicato debe ser el coordinador de las distintas secciones sindicales, fomentando su conocimiento y solidaridad mutua.

2°) El sindicato debe hacer un seguimiento de la actuación de las secciones para procurar que se mantenga la coherencia en la aplicación de los acuerdos de éste y de la Organización en general.

3°) El sindicato ha de ser el dinamizador de toda la Organización, llamando en todo momento a las discusiones y a la participación (aunque de continuo pudiéramos comprobar que no se acude a las convocatorias de nuestras reuniones orgánicas, no es óbice para seguir insistiendo en este tipo de actuación pues, no en vano, es y debe seguir siendo nuestra base organizativa y de participación).

4°) En cuanto a la sección, ésta ha de mantener una relación constante con su sindicato y federación, informando puntualmente de la acción sindical que se está llevando, así como de los conflictos que vayan surgiendo y actuando en consecuencia de los acuerdos que este sindicato vaya adoptando.

NUESTRA NECESARIA COHERENCIA SINDICAL

Si todo lo anteriormente expuesto es imprescindible a tener en cuenta para la consolidación interna de lo que somos y tenemos, para poder echar a andar hacia esa deseada expansión de cara al exterior, encontrándonos en el camino apropiado y en busca de unos horizontes abiertos a nuestras propias intenciones (una definitiva implantación y un desarrollo progresivo), no lo es menos el mantenimiento constante y diario de un criterio sindical puntual y preciso, distinto —por fuerza— y coherente en todo línea.

Evidentemente, será un criterio que pueda ir variando en sus pormenores —según las circunstancias y características de los tiempos y las situaciones concretas del momento— pero, no obstante, un criterio que nunca deje de seguir las huellas de ese norte que, en todos los aspectos, siempre ha diferenciado y distinguido a la C.N.T., haciendo de un determinado espacio sindical —que poco a poco vamos recuperando— el patrimonio propio y exclusivo de la misma.

La experiencia de lo acontecido nos demuestra que, a veces, la excesiva preocupación de perder el próximo voto, han dirigido nuestros pasos impidiendo que actuáramos como verdaderamente debiéramos (cuando no se trate de comodidad, insolidaridad, o interés particular).

A veces, también ha podido ser la falta de unos criterios claros los que, por no discutidos y acordados, han hecho que no supiéramos como actuar y han provocado la causa de nuestra posible apatía o desgana.

Entendiendo que las cosas no pueden seguir así, hay que buscar y poner reme-

dios para que no vuelvan a ocurrir.

La Organización en su conjunto y todos sus componentes en particular, es necesario que recapacitemos y nos hagamos cargo de esta situación actual en la que estamos inmersos y que, además de una mayor implantación (en comparación de un no muy lejano pasado) y precisamente por ello, tenemos mayores responsabilidades, tanto a niveles internos como a los externos.

Por otro lado, la C.N.T. tiene que recordar siempre que con esa coherencia y, precisamente, por ella, supo "sobresalir" desde sus comienzos, ha sabido "mantenerse y subsistir" durante los malos tiempos, está logrando "resurgir y crecer" en los actuales, y la tenemos que seguir manteniendo, si en un futuro no deseamos vernos "mutados, absorbidos o muertos" (sindicalmente hablando).

Por consiguiente, este análisis nos lleva a retornar a la propia definición de lo que es y debe seguir siendo la C.N.T. Consecuentemente, nos dirige a buscar los caminos (puntos anteriores) y medios que impidan su deterioro.

NUESTRA ACTUACION DE CARA A LA OPINION PUBLICA

Es un hecho tangible que de una situación —digamos— de casi completo aislamiento hemos pasado a una especie de figurar como sea y con quien sea, a pesar, no obstante, de que muchas veces nuestra presencia no se ha podido demostrar que sea efectiva, y tan sólo se ha correspondido con una simple firma. En lo sucesivo habría que cuidar y pensar más en la conveniencia o no de esa firma pues, más que beneficios rentables de cualquier tipo para la C.N.T. lo que ha podido significar es precisamente lo contrario.

OBJETIVOS A CORTO Y MEDIO PLAZO

Como objetivo a ir consiguiendo en estos próximos años no sería descabellado perseguir la estructuración estable de la C.N.T. en la totalidad de Comunidades Autónomas, con extensión progresiva a todas las provincias del territorio. Paralelamente a esta expansión territorial, sería importante conseguir un incremento sustancial de la afiliación de la manera más homogénea posible.

Todo esto debe producir un aumento en la representatividad, de tal manera que el objetivo a conseguir de que en un plazo relativamente corto la C.N.T. tenga un peso real en la sociedad no pueda parecer inviable.

Para llegar a alcanzar este objetivo es imprescindible ir cubriendo otros intermedios que puedan facilitarlos.

Estos intermedios los podríamos enumerar en los siguientes:

- la afiliación
- la formación
- las Federaciones de Ramo
- la información
- los servicios

LA AFILIACION

Resulta evidente que para lograr que la C.N.T. juegue un papel más importante tiene que aumentar su afiliación. En estos últimos años lo ha hecho y de forma importante porcentualmente aunque resulte insuficiente de forma absoluta.

Nuestra obligación es intentar crecer en todo el espectro de la clase trabajadora, sin ningún tipo de distinción.

Este es uno de los retos que tiene y, para abordarlo, tenemos que ser conscientes de que paulatinamente va a crecer el número de trabajadores ocupados en el Sector Servicios, que es la tendencia de todos los países occidentales.

Por otra parte, la política de contratación existente resulta un claro freno a la afiliación sindical, ya que el empresario —aparte de condicionantes económicos— ejerce una presión discriminatoria hacia trabajadores que pudiesen resultar molestos. Y dado que los porcentajes de contratación temporal sobrepasan el 90% en los últimos años, se puede entender la dificultad que existe para incrementar la afiliación, existiendo el fuerte temor a perder un puesto de trabajo que puede resultar efímero.

Dos sectores que en un gran número de casos se superponen, hay que tener en cuenta para analizar este capítulo, independientemente de que en otros puntos se analicen más a fondo y desde otras perspectivas. Estos son: los jóvenes y los desempleados.

Se puede afirmar que son dos sectores a los que la C.N.T. no ha dedicado mucho esfuerzo organizativo, aunque haya apoyado reivindicaciones concretas, y la lucha contra el paro sea uno de los objetivos principales en nuestra política reivindicativa.

Resulta obvio que en estos dos sectores no se pueden aplicar los mismos criterios que para la actividad sindical a desarrollar en los centros de trabajo por las Secciones Sindicales, y con la solidaridad espontánea muchas veces ni se resuelven sus problemas ni se produce un acercamiento a nuestra Organización. La C.N.T. tiene que plantearse política concretas de actuación en estos dos campos, destinando parte de sus esfuerzos a acercarse a estos colectivos, con proyectos concretos que puedan incidir en las soluciones a sus problemas, poniendo a su disposición toda la información y medios que se puedan, todo ello de una forma clara y racional. No se trata de hacer demagogia ni de derrochar recursos escasos.

En este sentido nos remitimos a los acuerdos del Xº Congreso sobre el tema del paro.

La afiliación en los centros de trabajo y en los que ya tenemos presencia, entre otras muchas cuestiones, dependerá del trabajo que realicemos en las Secciones Sindicales.

No obstante, debe de quedar claro que aparte del trabajo cotidiano, la afiliación hay que provocarla, es decir no sentarnos a esperar. Por esta razón se desarrollarán campañas de afiliación de manera constante, pero además del apoyo global de la estructura confederal de las mismas, es más importante su desarrollo descentralizado.

Por tanto será obligación de los sindicatos el diseñar todos los años las citadas campañas, que se desarrollarán con el apoyo de los Comités Confederales y de las Federaciones de Ramo, realizando las correspondientes valoraciones del desarrollo y resultado de las mismas.

LA FORMACION

Muchas son las áreas a desarrollar en la C.N.T. y una en la que deberá hacer un gran esfuerzo es en la Formación.

Hasta ahora se han celebrado algunos cursos y jornadas de estudio que, si lo analizamos objetivamente, como mucho se ha demostrado buena voluntad. No ha habido una programación seria; no ha habido continuidad y, por tanto, los resultados no pueden ser boyantes.

No vamos a descubrir ahora que la Formación es cara, pero entendemos que si no invertimos ahora en ella, el futuro está comprometido. Por tanto, la C.N.T. debe iniciar un salto importante en este campo. Los resultados se verán a corto plazo,

pero si se trabaja con seriedad y podemos dedicarle medios, a medio plazo notaremos la diferencia.

Por tanto, la C.N.T. debe afrontar sin más dilación el trabajo de diseñar una política formativa a todos los niveles, encaminada a desarrollar programas de formación de manera permanente, con el objetivo de constituir el que será Centro de Formación Confederal.

El Congreso debe mandar al Comité Confederal la elaboración de este plan para intentar arrancar en 1988.

El Plan deberá abordar la formación de todos los niveles de la Organización, iniciando en un primer momento sobre los afiliados que en estos momentos tienen cargos en la Organización; desde las Secciones Sindicales, hasta el Comité Confederal, pasando por todos los estratos. Este plan, en una primera fase, deberá estar enfocado como tratamiento de choque ante las deficiencias constatadas en la Organización: Organización, Acción sindical, Información, Finanzas y demás. Otro campo de la Formación en el que la C.N.T. debe aumentar su incidencia es en la formación externa como un medio más de relación con los trabajadores, fundamentalmente con los que están en paro, colaborando en una formación profesional que pueda facilitarles salir de esa situación. Para este objetivo se organizarán programas de formación ocupacional por todas las Confederaciones y Federaciones de Ramo en coordinación con el S.P. del Comité Confederal.

Además, como una parte más a considerar en esta tarea de formación, será labor diaria (más que diseño de programas) de todos los militantes, secciones y sindicatos tener una relación directa con la afiliación.

Esta clase de formación se concreta en intentar en todo momento que hasta el último afiliado a la C.N.T. sepa lo que es, qué proyecto defiende y qué lugar le corresponde en esta tarea.

Todo afiliado tiene que asumir y saber que la C.N.T. no son tres simples letras, sino las personas que lo componen. Y en este sentido, tiene que saber que es un derecho —además de un deber voluntario y voluntarioso— el participar en todo lo que efectivamente concierne a su Organización.

Dentro de esta labor, además de lo elemental que tiene que estar haciendo cada militante y/o delegado de C.N.T. (expuesto anteriormente como objetivo a corto plazo para paliar las anomalías que habíamos detectado), tienen gran importancia la labor de las Secciones y los sindicatos, ya que es por medio de éstas y éstos por donde se pueden conseguir esa formación y ese acercamiento.

Para hacerlo efectivo, se deben organizar todo tipo de actividades (como también hemos dicho anteriormente), que sin alejarse de nuestro contenido fomenten el contacto entre nuestros compañeros (charlas, películas, debates, etc.).

FEDERACIONES DE RAMO

Uno de los encargos del Congreso de Unificación fue el ir potenciando la constitución de las Federaciones de Ramo. El resultado no es todo lo bueno que se quisiera. Están constituidas seis y su funcionamiento es bastante deficiente, salvándose en alguna medida las de Banca y la de Enseñanza, que sí están demostrando ser una vía eficaz de penetración en los sectores.

Para consolidar una Federación se necesitan muchos medios económicos y humanos. Si bien los primeros no está a nuestro alcance multiplicarlos, aunque podemos ir aumentándolos, es en los segundos en los que está la piedra de toque. La C.N.T. no se desarrollará homogéneamente ni se consolidará hasta que desde el ámbito sectorial se efectúe un trabajo de coordinación que pueda definir estrategias homogéneas dentro del mismo sector, con un mayor conocimiento del medio. Apuntalando una dinámica de trabajo y un equipo que nos permita llegar a empresas en las que no estamos, pero no es fácil introducirnos por no conocer su problemática. Por otra parte, de la coordinación que exista entre los sindicatos

vía Federación, dependerá en gran medida el desarrollo de las Secciones Sindicales existentes.

Por ello el Congreso debe mandar al Comité Confederal para que desarrolle el trabajo encaminado a consolidar las Federaciones existentes, poniendo en funcionamiento el resto en la medida en que el crecimiento de un sector lo permita. Para ello, el Congreso debe hacer un firme llamamiento a aquellas secciones sindicales que dispone de compañeros con tiempo sindical suficiente para que colaboren en este trabajo que, evidentemente, hará más fuerte a la C.N.T.

LA INFORMACION

Otra parcela que, sin duda, influirá en el desarrollo de la C.N.T. viene definida por la información y la imagen que de nuestro trabajo proyectemos al exterior. que los actos públicos que se realicen deben estar en consonancia con la realidad y el sentir de la Organización.

En ocasiones, iniciativas o decisiones de la Organización no se desarrollan con plena eficacia por deficiencias en los canales de información interna. Por tanto, el Congreso debe encargar al S.P. el inicio de los estudios que posibiliten la edición del periódico oficial antes de que termine 1987. Este será considerado como órgano de información fundamentalmente, y la responsabilidad de la edición será del S.P.

El periódico que se proyecta debería retomar siempre los nombres históricos (C.N.T., Solidaridad Obrera, etc.) y es condición imprescindible el conocimiento del proyecto para su edición por todos los estamentos de la Organización.

Para ello se deberán tener en cuenta otras iniciativas anteriores que, aunque eran proyectos más amplios destinados al interior y al exterior de la C.N.T. pueden servir de experiencia. Es preferible consolidar un proyecto más asequible antes de embarcarse en otros de mayor envergadura.

Respecto a la imagen de la Organización que trasladamos al exterior, en la forma que difundimos nuestra acción sindical, hay que intentar desarrollar unos criterios homogéneos, dentro de las peculiaridades de cada Comunidad Autónoma o sector, porque se deberá coordinar el trabajo que se desarrolle por las diferentes secretarías de Información e Imagen, editando por parte del S.P. los correspondientes manuales de utilización por toda la Organización.

LOS SERVICIOS

Siempre se ha defendido que la C.N.T. no es un sindicato de servicios, pero se ha reconocido la necesidad de cubrir un determinado abanico de ellos, de los que podamos beneficiarnos, en primer lugar, todos los afiliados, y de forma general, todos los trabajadores.

En la actualidad y en un porcentaje amplio de casos, se puede afirmar que apenas se cubren los mínimos. Independientemente de las estadísticas que nos dicen que cada vez influye más la prestación de servicios en el incremento de la afiliación, tenemos que admitir la necesidad de estructurar al menos la atención jurídica, no sólo en el terreno laboral, sino en un sentido amplio. Desarrollar iniciativas en el terreno del ocio desde una óptica sindical (viajes, vacaciones, etc.) incrementando en esta faceta el intercambio de relaciones con otras organizaciones afines, como puede ser el caso de la SAC. Desarrollo de iniciativas en cuanto a la formación propia o externa, ocupacional —INEM, información y tramitación de becas de estudio, etc.—.

LA FLEXIBILIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

Este es uno de los puntos más importantes para la patronal, junto con el del des-

pido libre en este país.

Aun siendo la contratación parcial muy importante en España, este hecho se va a agravar en el futuro con la implantación de las nuevas tecnologías (así lo explicaremos más adelante en el apartado que hay sobre este tema.).

Este sistema de empleo, la contratación temporal, con todas sus variantes, es para los sindicatos un gran problema para poder aplicar estrategias sindicales en las empresas, puesto que los trabajadores se ven acorralados y con miedo al despido y no se atreven la gran mayoría no sólo a afiliarse y tirar para adelante un proyecto sindical, sino incluso a defender sus más elementales derechos laborales, por miedo a no ser renovados en sus contratos.

Es pues necesario luchar frontalmente, allá donde se pueda, contra este sistema de empleo, intentando sobre todo en los convenios colectivos e incluso a nivel social, ir tirando este sistema llamado "de creación de empleo".

ACCION REIVINDICATIVA

A continuación esbozamos lo que creemos deben ser los ejes básicos reivindicativos de la C.N.T. Algunos de los aspectos son desarrollados con más profundidad en otros puntos del Orden del Día. Otros, evidentemente, no tienen validez sin su adaptación por las respectivas Federaciones de Ramo. En cualquier caso, creemos que éste puede ser un programa mínimo que unifique y oriente la acción sindical de la C.N.T.

1.— EMPLEO

- Reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales y jubilación a los 60 años.
- Creación de empleo. Contratación de trabajadores/as equivalente al tiempo rebajado. Reindustrialización de zonas en crisis. Limitación de la contratación temporal a vacantes transitorias.
- 30 días laborables de vacaciones.
- Eliminación de horas extras, pluriempleos y destajos.

No ha sido casual colocar este bloque en primer lugar, aunque ello no nos llevará a obviar las demás reivindicaciones. Se trata simplemente de reconocer un hecho: se trata del problema social de mayor magnitud en estos momentos y eje, por tanto, de la acción sindical a todos los niveles.

Las cifras asustan a cualquiera. En estos momentos se habrán superado ya los 3.000.000 de parados, lo que supone el 22% de la población activa. La situación se presenta especialmente grave para determinados segmentos: así, la tasa de desempleo de los jóvenes es tres veces superior a la de los adultos llegando a ser en el caso de los menores de 20 años de un 56,3% más. En el caso de las mujeres, su tasa de paro es 5 puntos más alta que la de los hombres.

La situación además no podemos considerarla coyuntural, sino que es la tónica general en la llamada Europa rica, donde se considera que a finales de 1985 había 35 millones de pobres, aunque sus consecuencias se dan de hecho en nuestro país con una mayor crudeza. Cuando estamos ya en los albores de la revolución microelectrónica, que por lo menos será tan trascendente como la revolución industrial, cuando se calcula que en los Estados Unidos los efectos de la automatización podrían costar de aquí a fin de siglo la friolera de 35 millones de puestos de trabajo, parece coherente y hasta irreversible apostar, sin regatear esfuerzos, hacia un reparto real del trabajo existente, haciendo efectiva la solidaridad de los trabajadores, y contra los vestigios corporativos que en ocasiones todavía afloran. Paralelamente una serie de medidas llamadas de "fomento del empleo" que tota-

lizan nueve Reales Decretos, promulgados todos menos uno en 1984, han venido a facilitar la labor a los empresarios. Ya en el período 1978-1985 se despidieron en este país 2,4 millones de trabajadores. A esa destrucción de empleo habría que sumar la pérdida automática del puesto de trabajo por finalización de contrato, las bajas voluntarias y los aproximadamente 150.000 trabajadores que se jubilan al año.

De la contratación registrada en el INEM en 1985, más del 90% es de carácter temporal y sólo un 9,4% empleo fijo, en sus distintas variantes, que incluye un 4,4 de discontinuos. Por si sirve de algo refrescarles la memoria, ya que tantas veces se refieren a Europa, decir que mientras en Alemania la contratación precaria supuso en 1984 el 39% del total y fue motivo de alarma, aquí parece que se está preparando un nuevo paquete de medidas flexibilizadoras que C.N.T. ha denunciado públicamente. Son, en total, 17 Leyes y 7 Reales Decretos que incluyen entre otras cosas: una considerable rebaja del S.M.I. para los jóvenes de 18/24 años, la generalización sin trabas de la contratación temporal y a tiempo parcial, la ampliación de la movilidad funcional y geográfica, mayores facilidades a los empresarios para el cómputo de la jornada y la modificación de turnos, la rebaja de la cuota patronal a la Seguridad Social en 5 puntos y con un coste adicional para el Estado de 35 millones, el abaratamiento del coste de los despidos en las empresas de menos de 25 trabajadores y otras. Así las cosas, si hasta el momento actual con los despidos difíciles y caros —según los empresarios, claro—, se han podido destruir millones de puestos de trabajo, imaginemos qué no harán con lo que se avecina. La flexibilidad que reivindican no se utiliza, como es evidente, para crear empleo, sino precisamente para todo lo contrario, para destruirlo. La política empresarial es clara, sin tapujos. Utilizando el arma más antigua que tienen, el despido, pretenden mantener la "disciplina" laboral, aumentar la productividad, e incrementar sus cuentas de beneficios, y consolidar con ello lo que podríamos llamar poder empresarial; ello supone restringir la capacidad de acción de los trabajadores y sus sindicatos, y un visible empeoramiento de las condiciones de trabajo (Seguridad, Salud laboral, etc.) y de la capacidad adquisitiva. Estamos convencidos de que es absolutamente imprescindible efectuar una oposición frontal a estos planes, y a la política económica del Gobierno. Las 35 horas y la jubilación obligatoria a los 60 años son perfectamente alcanzables en un plazo máximo de tres años con una política menos monetaria y más social. No podemos admitir más dilaciones porque la coyuntura exige que se actúe con urgencia. A su vez, el tiempo de trabajo resultante de adelantar la jubilación, reducir jornada y los 30 días laborables de vacaciones debe ser contabilizado y sustituido por nuevas contrataciones de carácter fijo. A tal efecto deberá regularse la participación y seguimiento de los sindicatos.

Otras medidas orientadas a la creación de empleo que parecen igualmente necesarias serían: la erradicación de las horas extras —salvo las de fuerza mayor—, pluriempleo y destajos; la limitación de la contratación temporal y/o tiempo parcial a las vacantes transitorias (Servicio Militar, excedencia, larga enfermedad, etc.) y por último la puesta en marcha, con participación sindical, de un plan de reindustrialización de las zonas donde la crisis sea más profunda.

Todos aquellos compañeros que representen a C.N.T. en cualquier negociación sienten que el empleo es lo más importante que tenemos y algunos lo han perdido ya; nuestra obligación, como decíamos anteriormente, es remontar posiciones en un frente doble: la empresa luchando por mantener e incrementar el nivel de empleo. A nivel global ante la patronal y los poderes públicos, defendiendo con uñas y dientes, porque es necesario y tenemos razón, estas medidas.

2.- SOCIO-LABORALES

- Extensión progresiva del seguro de desempleo a todos los parados/as y de forma inmediata para aquellos/as que tengan responsabilidades familiares.
- Pensiones dignas y equiparación de las más bajas al S.M.I., incluyendo las de viudedad, invalidez y orfandad.
- Control sindical de las nuevas tecnologías, en su concepción y aplicación en la producción.
- 30 horas anuales para asambleas en el interior de los centros de trabajo.
- Mayor control y mayor seguridad de los trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
- Agilización de los procesos judiciales por demandas laborales (tres meses como máximo).
- No se considerará injustificada la falta al trabajo motivada por la detención del trabajador. En los casos de detención con condena, el contrato de trabajo quedará en suspenso reincorporándose a su puesto en todos los casos.

Si en el Capítulo anterior se explicaban las razones de la caída continuada del empleo y la necesidad imperiosa de tomar medidas, ahora le toca el turno al conjunto de reivindicaciones que contiene el cuadro nº 2.

La cobertura económica del desempleo es uno de los grandes incumplimientos del Gobierno. El compromiso adquirido en el Acuerdo Económico y Social (AES) es taxativo:

«El Gobierno (...) utilizará los medios adecuados para que (...) la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo aumente hasta alcanzar valores equivalentes en relación al paro registrado en las Oficinas de Empleo del INEM del 43% y 48%, respectivamente, a finales de 1985 Y 1986» (Capítulo IV, Artículo 10). La tasa de cobertura alcanzó en 1985 el 32,3%, con un 11% menos de lo previsto, y sensiblemente inferior a la del período 1978-1982. La cobertura al desempleo está regulada por la Ley 31/84 y las prestaciones pueden ser de dos tipos: básicas y asistenciales. La contratación temporal ha hecho posible la firma de gran número de contratos por debajo de los seis meses, con lo cual no perciben prestación al no haber cumplido la cotización mínima. En cuanto a la asistencial (75% del S.M.I.) sólo se accede por agotamiento de la prestación básica o por determinadas características (como edad, emigración, internamiento penal...). Si el objetivo de la Ley era el aumento progresivo de la cobertura, como dice el preámbulo, el fracaso es patente, y se debería proceder urgentemente tanto a reducir el período mínimo de cotización, como a ampliar el número de colectivos beneficiarios de la prestación asistencial.

Pero hay otro dato revelador de la política económica del Gobierno en materia de desempleo y es que mientras la contribución de empresarios y trabajadores ha ido creciendo paulatinamente, la aportación del Estado ha disminuido con respecto a 1980-1981 de forma considerable, y como consecuencia de ello, **la prestación media recibida ha descendido** -respecto al año anterior- un 9,7% en 1984 y un 16,7% en 1985. La conclusión es que tras la entrada en vigor de la Ley, podemos demostrar que **hay menos parados protegidos**, y las prestaciones recibidas son de menor intensidad.

Nuestra **exigencia** firme es que adopten las disposiciones legales pertinentes a fin de que progresivamente **todos los parados tengan derecho a una prestación indefinida, hasta que accedan a un empleo**, y de forma inmediata aquellos que tengan responsabilidades familiares.

La situación de las **pensiones** no es tan distinta a la de las prestaciones por desempleo. Todavía es reciente el recuerdo de la movilización del 20 de junio de 1985 contra una Ley que recortaba las pensiones, y que pese a la movilización finalmente entró en vigor. El calificativo de antisocial es el único posible para una política económica que plantea ahorrar algunos cientos de miles de millones a

costa de los pensionistas, y para ello, no se garantiza la jubilación a los 65 años, ni la capacidad adquisitiva de las pensiones, al tiempo que se amplía el período mínimo de cotización a quince años. Todo ello mientras ya nadie discute la existencia de ocho millones de pobres, muchos de los cuales son pensionistas y el 80% de las pensiones están por debajo del salario mínimo interprofesional.

A mayor abundamiento, ya que pretenden importar de Europa aquellas disposiciones que les son favorables, cabe recordar que la aportación del Estado a la Seguridad Social es inferior en un 50% a la de los países de la CEE, y 8 puntos por debajo de lo prometido por el PSOE en su programa electoral, en Octubre de 1982, y por último, que **los empresarios siguen debiendo un billón y medio en cotizaciones**, cantidad que se irá incrementando, dada la magnitud que ha adquirido la economía sumergida.

En estos momentos parece cantada y próxima la decisión del Gobierno, vía Real Decreto, de rebajar en 5 puntos la cuota de los empresarios a la Seguridad Social, con un coste adicional para el Estado de 350.000 millones. Si esto es posible y el Estado lo financia, será una razón para **exigir la equiparación de todas las pensiones al S.M.I.**, dado que en el último año se han ingresado cantidades por encima de lo presupuestado, en concreto con la recaudación del IVA, y el ahorro de la factura energética.

Las **nuevas tecnologías** y su aplicación en el proceso es otro de los grandes temas a los que deberemos dedicar atención de forma permanente. La incidencia que la introducción masiva de nuevas tecnologías podría tener sobre el empleo podría ser devastadora. El trabajo manual a medio plazo disminuirá de forma considerable. En Alemania se calcula que en el período 1983-1990 desaparecerán las tres cuartas partes, y los empresarios japoneses se plantean su eliminación antes de fin de Siglo. Ni que decir tiene que el sindicalismo se verá inmerso en diversas mutaciones, derivadas de esta situación, pero el principal problema que se plantea es quién va a controlar ese cambio y qué contenido se debe dar al mismo, qué modelo de sociedad se perfila al amparo de la revolución microelectrónica. Para ello parece fundamental que los sindicatos no seamos desplazados del proceso.

Se plantea además la necesidad de cuantificar la incidencia de las nuevas tecnologías en la producción a fin de exigir la reducción de jornada y mantener el nivel de empleo, así como controlar el ritmo de introducción, el reciclaje para empleos alternativos, e incidir en la fase de diseño respecto a la calidad de vida de trabajo, para evitar las nuevas enfermedades profesionales (psíquicas sobre todo) que traen consigo.

Por último, este Capítulo comprende también otras reivindicaciones que, o bien pretenden unas condiciones de trabajo más humanas (ritmo de trabajo, seguridad, etc.), o un tratamiento más ágil que el actual de las demandas de los trabajadores (conviene estar alerta de la tramitación legislativa de la reforma de la Ley de Procedimiento Laboral). En el caso del tiempo para Asambleas en los centros de trabajo dicha reivindicación es complementaria de las anteriores, puesto que la información y participación de todos los trabajadores es fundamental para lo que nos planteamos.

3.-SALARIOS

- Recuperación de poder adquisitivo.
- Escala móvil trimestral.
- Salario mínimo interprofesional de 60.000 Ptas.
- Igual salario a igual trabajo para hombre y mujer.
- Racionalización de la nómina integrando los complementos en el salario base profesional.

La tónica general en materia de salarios de los últimos años, establecida a través de los diversos pactos sociales firmados, ha sido la de un desplazamiento continuo de la Renta Nacional en favor de las clases pudientes. En general, la participación de la clase obrera ha disminuido y la de los empresarios y banqueros ha aumentado; los trabajadores han empobrecido más y los capitalistas han aumentado sus riquezas.

La remuneración de los asalariados, decreciente desde 1979, cayó el 1,5% en términos reales en 1982, el 0,3% en 1983 y el 3,9% en 1984, frenándose algo dicho desplazamiento desde 1985. El efecto producido es que el consumo real por habitante ha descendido desde 1980 un promedio anual del 0,4% acelerándose el descenso en 1983 y 1984. A esta tendencia han contribuido el crecimiento del desempleo y los impuestos ya que la presión fiscal en los últimos años ha pasado del 30,8% al 39,3% del PIB, con un desplazamiento de los impuestos desde las empresas hacia las familias, desde los impuestos sobre el ingreso a los del consumo, desde las rentas del capital a las del trabajo.

La cobertura ideológica que se ha utilizado para justificar esta situación está hoy desenmascarada: pérdida de capacidad adquisitiva de los trabajadores para incrementar las rentas del capital que de esta manera se incentivarán para invertir y crear empleo. El resultado está a la vista: Empobrecimiento de los trabajadores y aumento del paro. Por ello no solo hay que mantener el poder adquisitivo actual, sino recuperar el que se nos ha estafado tiempo atrás, es decir, invertir la tendencia actual, de manera que la participación de la clase obrera en la Renta Nacional, vaya creciendo en detrimento de las rentas del capital.

Por otra parte, habrá que plantear seriamente una reducción del abanico salarial limando las actuales diferencias que por contra, la patronal está empeñada en disparar, para provocar una mayor segmentación de la clase, y, por consiguiente, la desunión de los trabajadores. Las subidas lineales y, en ocasiones, inversamente proporcionales, la homogeneización de conceptos retributivos, y la sustitución de primas por conceptos fijos, es lo que vamos a defender en las mesas de negociación.

Para acabar, reivindicamos el aumento del S.M.I. a 60.000 Ptas. cantidad que nos parece mínima para no tener que acudir a otras fuentes de ingresos; la escala móvil como método para garantizar la capacidad adquisitiva; y la equiparación salarial entre hombre y mujer. No olvidemos que dicha equiparación está en los papeles aún y no ha llegado a muchos centros de trabajo ni a las Oficinas de Empleo.

4. SINDICALES

- Control y gestión del INEM por los sindicatos.
- Seguridad Social Pública y gestión por los sindicatos. Negociación del conjunto de la Seguridad Social con la Administración.
- Readmisión del trabajador en caso de despido improcedente.
- Devolución del Patrimonio Sindical.

La necesaria presencia de las organizaciones sindicales en determinados organismos que afectan tan directamente a los trabajadores, como INEM, Seguridad Social y otros, es obvia, y más teniendo en cuenta la gravedad de la situación, como expuesto anteriormente.

No sólo reivindicamos la presencia para tratar de erradicar los casos de corrupción que se están dando, sino que pretendemos que los sindicatos tengan capacidad de decisión en dichos organismos y puedan participar tan cerca de los trabajadores, parados, pensionistas, etc., para conocer sus necesidades reales. Si el Gobierno ha elegido la vía del recorte para «sanear la economía» habrá que hacer valer en todos los frentes, incluidos los citados organismos, que no es con el recorte de pensiones y prestaciones sociales o sanitarias, con lo que se sana

la economía, que hay agujeros muchísimo más gordos a los que acudir antes de recortar las prestaciones de los colectivos más desprotegidos.

La facilidad del despido en el sistema actual reside, pues, en que en los despidos improcedentes es el empresario quien tiene la capacidad de decisión para readmitir o indemnizar al trabajador. Como consecuencia de esto se puede despedir por cualquier vanalidad o excusa pues una vez llevado a cabo el despido, éste es prácticamente irreversible.

De igual manera esta situación explica el alto número de avenencias, pues ante la irreversibilidad de la situación el trabajador cede al chantaje del empresario antes de correr el riesgo de no obtener ninguna indemnización.

Por lo tanto, para C.N.T. la lucha contra el desempleo, contra el despido libre y la arrogancia y prepotencia patronal pasa por conseguir que sea el trabajador quien tenga la potestad para decidir su readmisión. El número de despidos disminuirá de una manera drástica.

En lo que al Patrimonio Sindical respecta somos la Organización que más está batallando para que se respeten los derechos de todas las organizaciones, y al efecto, determinados artículos de la Ley de Patrimonio están pendientes de Sentencia por el Tribunal Constitucional. En noviembre deberá pronunciarse la OIT acerca de la queja remitida sobre la situación de la Libertad Sindical en nuestro país y las actuaciones del Gobierno. Respecto al Histórico, tras el escándalo, los Tribunales tienen la palabra. Para nosotros es evidente que de la forma que está actuando la Ley de Responsabilidades Políticas de 9 de febrero de 1939 sigue vigente y, al parecer, está dedicada a nosotros; no se puede decir más que la incautación sigue. Hemos recurrido a los Tribunales como primer paso, pero si en tales instancias no se repara la injusticia, nadie podrá negarnos el derecho a exigir públicamente y en la calle lo que es nuestro.

5. SOCIALES

- Reconversión de la industria militar en civil.
- Estudio de las agresiones socio-ambientales y ecológicas de las empresas.

C.N.T. es una Organización sindical que defiende no solamente las condiciones de trabajo, sino que es especialmente sensible a todo aquello que afecta a la persona fuera de su ámbito laboral, es decir, barrio, escuela, hospital, etc.

Para no ser exhaustivos, hemos elegido los dos temas que consideramos más importantes en estos momentos, sin que ello signifique dejación de otros, eso es, la paz y el medio ambiente. Nunca como ahora habían existido amenazas tan directas en uno u otro ámbito. Para mantener la paz, lo más recomendable es el desarme, la neutralidad, y en definitiva dejar de producir y comerciar con armas. Esa es, en definitiva, la orientación que tiene nuestra petición de reconversión de la industria militar en civil, conservando los puestos de trabajo.

Respecto al medio ambiente hay que constatar que son mayormente las empresas las que contribuyen a su degradación por lo que la tarea será estudiar las causas, proponer soluciones, y en último término denunciar ante quien proceda, en caso de que la agresión ambiental permanezca.

RELACIONES CON OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES UNIDAD DE ACCION SINDICAL

La C.N.T. ha hecho en la última etapa, como en otros frentes, un considerable esfuerzo por salir del aislamiento al que a nivel de relaciones sindicales nos habíamos autosometido. Salvo dos casos atípicos sobre los que nos extenderemos posteriormente, UGT y el sector histórico, las relaciones con el resto del espectro sindical son corrientes, frecuentes y en algunos casos altamente satisfactorias. Vamos a analizar los aspectos más relevantes del proceso.

RELACIONES CON CC.OO

En el Secretariado Permanente estamos satisfechos del balance global de las relaciones con CC.OO. y en algunas críticas que se producen al respecto de nuestra actuación, no alcanzamos a comprenderlas, y nos parecen irresponsables y fuera de lugar. En todas las ocasiones en que C.N.T. ha coincidido con CC.OO. (20/6/85, 1º de Mayo de 1986, 1º de Mayo de 1987, 12/3/87, etc.) ha sido manteniendo los rasgos diferenciadores entre ambas organizaciones, y bajo unos objetivos totalmente asumibles desde nuestros postulados: contra la reforma de las pensiones, contra los topes salariales, y/o la política económica del Gobierno. Siempre han mediado con anterioridad llamamientos a la acción unitaria por ambas partes, y sería una profunda contradicción no secundar los llamamientos y proclamas propias. Pero hay consideraciones a efectuar en el tema CC.OO., a saber:

1. El proyecto de CC.OO. es definido por sus dirigentes como "ese movimiento socio-político transformador y asumido como confederación (...) un sindicato de clase y de masas, pluralista y unitario, democrático e independiente...". Forzosamente un proyecto tan amplio se constituye en aglutinante de sectores muy amplios de la clase trabajadora dejando sin espacio opciones como la nuestra y dando cabida en su seno en muchas ocasiones a sectores radicales, de los que pocas cosas nos separarían en la práctica sindical. Por lo tanto, una parte de la consolidación de nuestro proyecto está en función de la solución que demos ahora y en el futuro a las relaciones con CC.OO.

2. CC.OO. lleva cuatro años sin firmar un pacto social, con críticas ciertamente ambiguas, pero públicas, a la dinámica de pactos y a los incumplimientos de los anteriores (respecto a CC.OO. entendemos que la no firma de pactos es simplemente circunstancial, ya que es algo —lo de firmar pactos— que entra de lleno en su estrategia política. Habiendo introducido entre la clase obrera que se halla bajo su área de influencia elementos de radicalización, alguna de cuyas muestras hemos podido vivir en fechas muy recientes, lo cual constituye en sí mismo un nuevo reto a la acción sindical de C.N.T. cuya crítica a los pactos es ya secular, y que siempre va acompañada de promover esa radicalización de la acción de los trabajadores.

3. A CC.OO., no lo olvidemos, han acudido muchos trabajadores atendiendo al reclamo de la aureola de la lucha bajo el franquismo, proceso 1001, y otras luchas más o menos legendarias: han acudido con la mejor voluntad a contribuir a la lucha contra la patronal y la administración dejándose llevar también por la seguridad que imprime formar parte de una estructura grande y consolidada. CC.OO. pues es bastante más que los cuadros de los partidos comunistas de turno y eso deberíamos de tenerlo presente de forma permanente por razones obvias...

4. Es evidente que entre CC.OO. y C.N.T. hay importantes diferencias estratégi-

cas, sabemos que buena parte de las actitudes de CC.OO. responden al intento de sustituir en la vida pública a un partido comunista que languidece. Es cierto, igualmente que en determinados sectores, localidades o momentos la diferencias se agrandan llegando a producirse importantes roces. Pero todo ello no debe servir de justificación para una negativa a participar junto a CC.OO. en cuantas cuestiones coincidamos en la lucha diaria.

LOS SINDICATOS NACIONALISTAS

Nuestros compañeros en Euskadi y Galicia tienen que convivir además con sendas organizaciones sindicales de matiz nacionalista, y de carácter asimismo radical; es el caso de LAB, de influencia abertzale en Euskadi y las fragmentadas INTG y CXTG en Galicia. Ambas organizaciones han elevado sus resultados por encima de lo obtenido en 1982. En Euskadi, LAB ha superado el 10% y INTG y CXTG juntas superaron el 20% en Galicia. La primera conclusión positiva es que una opción radical, con los matices y peculiaridades que se quiera es aceptada y apoyada por los trabajadores hasta el punto de rozar o superar los mínimos legales, razón obvia que aplicada a nosotros no debe tener otro objeto que animarnos a seguir su ejemplo. La segunda conclusión es que la acción sindical de C.N.T. en las respectivas comunidades autónomas se encontrará con una nueva dificultad, al quedarse prácticamente sin espacio.

EL SINDICALISMO AUTONOMO

Nos referimos a lo que queda de la diáspora que han sufrido algunas organizaciones, caso de SU, CSUT, o colectivos salidos en su momento de CC.OO., USO, UGT, etc. Organizaciones y colectivos que vienen resistiendo heroicamente con sus reducidas fuerzas, anclados en sectores, empresas o zonas, y cuya dinámica sindical no podemos hacer otra cosa que elogiar en la medida que se asemeja profundamente a la nuestra. La representatividad de los mismos es bastante difícil de cotejar, aunque sumados podrían representar algunos miles de los 14.000 delegados contabilizados por el Ministerio de Trabajo en el apartado de «otros sindicatos». No solamente hay que tener en cuenta los colectivos con mayor personalidad, SU, CANC, CSI, CEEP, etc., sino también los pequeños colectivos de empresa, las candidaturas autónomas que no conforman estructura y un sinfín de realidades cuya implantación desconocemos en muchas ocasiones.

Los colectivos con mayor personalidad han venido desarrollando en los diferentes encuentros algo así como una quimera, y el debate ha girado muchas veces sobre la posibilidad de vertebrarse de nuevo en una estructura de ámbito estatal. Parece ser que hasta el momento se ha impuesto la línea partidaria de intercambio de realidades, apoyo y solidaridad sin crear estructuras permanentes, pasando a un segundo plano la vertebración.

En realidad nos encontramos con que la mayoría de estos colectivos rechazan la vertebración por haber asumido buena parte de lo que nosotros postulamos y practicamos; la autonomía y estructura federal de la Organización, abiertamente descentralizada y antijerárquica; en realidad, en bastantes casos sus experiencias anteriores han sido autoritarias, y su fracaso les ha llevado a un rechazo casi visceral a la vertebración, unido a una fuerte desconfianza a ser utilizados.

Con todo, parece que por lógica en alguna ocasión tenga que abrirse camino la posibilidad de la vertebración, o en caso contrario la extinción de tales colectivos, pues en situación numantina no pueden permitirse el lujo de aguantar mucho tiempo. Parece que, además, la mejor forma de presentar una alternativa al sindicalismo de CC.OO. y UGT no es otra que una estructura vertebrada. De ahí que C.N.T. tenga bastante que decir sobre el Sindicalismo Autónomo y ¿por qué no? convertirse algún día en el eje de confluencia de los distintos colectivos.

Los intentos llevados a cabo hasta el momento de unificar nuestra acción y llevar adelante algunos proyectos en común, si no han fracasado, tampoco se puede

decir que hayan existido grandes avances. Tropezamos con alguna desconfianza y escasa comunicación. A mayor abundamiento, ellos identifican a C.N.T. con la realidad que a ellos les toca vivir.

Es pues un tema a afrontar abiertamente, sin complejos o tapujos, porque cuando menos podría definir cosas importantes para el futuro del sindicalismo en nuestro país; en concreto cualquier expectativa unitaria podría servir de acicate para todos los indecisos, y hasta para nosotros mismos, para buscar la unidad, aún con mayor empeño.

RELACIONES CON UGT

UGT es la primera central sindical del país a efectos oficiales, por haber vencido en las recientes elecciones sindicales, de la misma forma que lo era desde 1982. Sus avances en cuanto a estructuración y modernización son constantes, y qué duda cabe que es la organización que cuenta con más medios para enfrentarse a la realidad. La apuesta de UGT, anunciada en su reciente Congreso, es convertirse en un sindicato hegemónico, que ocupe todo el espacio sindical, tipo L.O. (Suecia), D.G.B. (Alemania), etc., para lo cual es necesario mostrar una imagen de cierta independencia del PSOE; de ahí la insistencia de Nicolás Redondo en la autonomía y en conceptos como «un sindicato al servicio de todos» y otros... Las relaciones con UGT en el último período han sido y son difíciles y casi inexistentes. Por razones obvias hemos estado frente a sus planteamientos en numerosas ocasiones: por citar algunos ejemplos, la ley de patrimonio sindical, y la entrega de los 4.144 millones a cuenta del patrimonio histórico. En cuanto a su estrategia, pasa por ignorar nuestra existencia, salvo que ello le resulte inevitable. No existen buenas relaciones con ellos tampoco en federaciones o empresas.

SECTOR AIT

Hay que considerar aquí también la presencia distorsionadora de los históricos en la realidad sindical, decimos distorsionadora porque con su actuación, tanto pasada como reciente, parecen alejarse cada vez más del sindicalismo y su mensaje es más propio de un colectivo marginal con amplias dotes de mesianismo que de un sindicato que entre sus planteamientos tenga el organizar a los trabajadores.

Desde el Congreso de 1984 su práctica ha seguido una constante basada en el hostigamiento, el insulto, la agresión a la C.N.T., falsenado además la realidad en todo momento. Tal vez no sea el momento de hacer una lista que resultaría interminable, y vergonzosa por otra parte, pasando desde las agresiones a compañeros concretos en Barcelona, hasta la última también en Barcelona el mismo 12 de marzo. El falseamiento de la realidad pasa por afirmar en sus documentos tanto públicos como internos que la agresión parte de nosotros, que somos nosotros los que nos hemos ido para destruir a la C.N.T. y otras cosas peores. Lo irracional de su actitud se ha hecho patente en la campaña de elecciones sindicales. Analizando fríamente su actuación (hoja conjunta con CC.OO. en Renfe, amenazas a nuestros candidatos, secuestro de propaganda, etc.) deducimos que su objetivo no era aumentar la abstención y acabar con los comités de empresa, sino dificultar nuestra actividad aunque ello supusiera incrementar el número de delegados de otros sindicatos. La prueba más evidente es que el 90% de su actividad se ha centrado en las empresas en que nosotros concurríamos a las elecciones. A esa extraña actitud hay que sumar otra no menos curiosa: nos referimos a la presentación vergonzante a las citadas elecciones como independientes. Así se han presentado en el personal laboral del Ministerio de Defensa en Granada habiendo cosechado buenos resultados. De esta actitud sólo podemos extraer una conclusión: reconocen que es imprescindible estar en los comités de empresa para hacer sindicalismo pero se niegan a admitir lo que ello implica.

Este cúmulo de situaciones no nos debe hacer olvidar que en el sector AIT toda-

vía quedan compañeros cuya referencia es sindical y su práctica también, motivo por el que deberemos considerarlos compañeros en la acción cotidiana del sindicalismo consecuente y alternativo. Compañeros que a buen seguro constituyen una minoría y que los más acabarán yéndose a sus casas o a otros sindicatos al cabo del tiempo, si no sabemos dar salida a la situación.

Independientemente de la solución concreta que demos posteriormente a este caso, el sector histórico, como tal, debe tener claro que no existe solución global a la división actual que no pase por un cambio de actitud oficial, y actitudes de sus militantes más conocidos. Asimismo, deberán convencerse de la inutilidad de llamamientos empíricos a volver a su organización con el carnet en la boca y arrepentidos del camino que hemos emprendido.

Las condiciones mínimas para iniciar la búsqueda de una solución global serían:
1) Aceptar y reconocer que la renovación y adecuación a la realidad actual de C.N.T. es incuestionable.

2) La solución global es la reconciliación sin vencedores, sin vencidos, sin ortodoxos o heterodoxos. Iniciando una dinámica nueva en una etapa nueva. Los que no sean capaces de aceptar esto deben apartarse del camino y dejar que avance la C.N.T., pues esta realidad se va a imponer más tarde o más temprano.

LA C.N.T. Y LA UNIDAD DE ACCION

Es un tema que siempre ha acarreado problemas en el seno de la organización, y se tome la decisión que sea, siempre han quedado compañeros insatisfechos. Por ello nada mejor que una reflexión colectiva del Congreso y una decisión que enmarque nuestra actuación futura.

La unidad de acción sindical es un objetivo a promover de forma permanente por la C.N.T., siempre bajo presupuestos reivindicativos, por los siguientes motivos:

1) Porque es una exigencia permanente de los trabajadores hacia los sindicatos en su conjunto, exigencia a la que no podemos dar la callada por respuesta.

2) Es una práctica más o menos efímera de un ideal... que sería la unidad de los trabajadores, y al que no podemos renunciar.

3) Supone crear un frente común ante poderes ajenos y contrarios a los trabajadores, ya sea patronal o administración. En el ejercicio de la misma se incrementa la conciencia de clase como concepto global, y los trabajadores muestran el punto límite al que no están dispuestos a renunciar.

4) En una coyuntura de división sindical cada una de las organizaciones debe ceder parte de sus enunciados particulares para posibilitar esa acción unitaria puntual.

5) No solamente conviene estar de acuerdo con la unidad de acción bajo presupuestos reivindicativos, sino que hay que convertirse en promotores de la misma, desenmascarando llegado el caso a aquéllos que por razones sectarias o de grupo se opongan a la misma.

RELACIONES CON OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CC.OO.: Se confluirá en las convocatorias unitarias que de común acuerdo se vean necesarias (lucha contra los topes salariales, Ley de Huelga, reconversión, etc.) inclusive si se plantea la coyuntura de una huelga general manteniendo siempre por nuestra parte la más firme independencia de criterios.

UGT: Por tratarse de un sindicato de clase al que nos unen lazos históricos: por

algunas luchas que antaño se protagonizaron de forma conjunta; además de por su significado dentro de la realidad sindical de nuestro país. C.N.T. tratará en el futuro, y desde la más firme independencia de criterios, de normalizar relaciones con la UGT, así como establecer los canales de comunicación suficientes.

Se entiende que se debería hablar siempre conjuntamente de UGT y CC.OO., ya que desde nuestro punto de vista no hay tantas diferencias entre ambas. Estas relaciones estarían siempre en función de la coyuntura.

USO: A diferencia de los dos sindicatos mayoritarios. USO es un sindicato en franco retroceso y con síntomas de desaparición. C.N.T. debe intentar abrirse a la recuperación para el asociacionismo a todos los sectores de USO susceptibles y próximos a las líneas de acción confederales.

Sindicalismo nacionalista: C.N.T. debe mejorar su imagen en determinadas comunidades autonómicas de hondo sentir nacionalista. Es evidente que con los acuerdos de C.N.T. sobre el nacionalismo no podemos aparecer como «españolistas» y sin embargo, a veces podemos producir esa impresión, aún involuntariamente. Por lo tanto, habrá que intentar desarrollar estrategias adaptadas a la realidad, fomentar las relaciones culturales con el hecho nacionalista, mejorar los contactos con los sindicatos nacionalistas, etc.

Sindicalismo autónomo: A través de un equipo de compañeros designados por la Secretaría de Acción Sindical se hará un seguimiento exhaustivo, con un mapa de la implantación real de los mismos, con el fin de desarrollar una acción global de la organización que signifique incremento de las relaciones, colaboración y acciones conjuntas, así como impulsar el debate sobre la vertebración del sindicalismo autónomo. En esta situación hace falta un pronunciamiento claro y a nuestro entender la organización debe ser una en todas partes del país, esa es nuestra fuerza y ello pasa por una eficaz coordinación de los interlocutores desde la Secretaría correspondiente. Los contactos por zonas, que encajan perfectamente dentro de su filosofía, nos condenan a presentar versiones y distintas interpretaciones de la organización, que distorsionan la realidad.

Sector AIT: La C.N.T. hará un llamamiento al trabajo en común con aquellos compañeros de la AIT que así lo deseen, y en aquellos postulados con los que se pueda coincidir en el trabajo cotidiano. Para ello será necesario hacer un mapa de su implantación actual, para ir trasladando la invitación sector a sector y empresa a empresa en función de las circunstancias que se den en cada una de ellas.

LOS TRABAJADORES AUTONOMOS

Si el punto 7.2 del Orden del Día del Congreso se denomina «el sindicalismo de C.N.T. hacia el futuro» no cabe duda de que nos lleva tanto a dinamizar nuestra acción sindical, como buscar y ampliar nuestros campos de acción abriéndose a aquellas áreas del movimiento obrero que hasta ahora, pese a acuerdos de anteriores congresos, teníamos olvidados, o descuidados, quizás por lo absorbente del gran trabajo realizado en la lucha por la reimplantación de nuestra organización en la empresa o por decirlo de otra forma en el clásico «proletariado» (cuya existencia real en este siglo XX ya está en entredicho). Y no nos cabe duda de que entre los sectores del mundo del trabajo «no asalariado», el principal colectivo y el más proletarizado, es el de los trabajadores autónomos.

SITUACION SOCIAL

Después de varias reconversiones, reestructuraciones de plantillas, etc., a las que ha dado lugar la política socioeconómica de los últimos gobiernos, nos hemos encontrado con una serie de trabajadores que ante las indemnizaciones recibidas de la empresa, o ante la posibilidad de no conseguir un trabajo asalariado a corto plazo, han optado por montar lo que se viene llamando pequeños negocios familiares, o bien transportes de mercancías por carretera, transporte de distribución, venta de libros, productos alimenticios, taxis, etc. Con lo cual hemos visto aumentar este colectivo de trabajadores de una forma que para 1987 se prevé con respecto a 1986 un aumento del 13% como mínimo. Este rápido aumento ha dado lugar a que un sector, anteriormente muy aburguesado por sus amplios ingresos, se haya visto, debido a la saturación provocada por la amplia competencia desatada, con una caída en picado de sus ingresos. Esto, unido a la grave presión fiscal provocada por la política gubernamental, empeñada en disminuir el gravamen fiscal al gran capital, cargando todo el peso de esa supuesta «crisis económica» y «reconversión industrial» al trabajador asalariado y al autónomo, ha llevado a que un sector que anteriormente gozaba de una posición económica cómoda, últimamente vaya deteriorándose hasta el punto de estar muchos de sus «subsectores» por debajo, en sus ingresos netos, del trabajo asalariado.

IMPORTANCIA DEL AUTONOMO COMO SECTOR LABORAL

El sector de trabajadores autónomos, después del de los asalariados del Régimen General es el más fuerte o numeroso dentro del escalafón del mundo laboral aportando a la Seguridad Social en 1986, 1,74 veces más que el Régimen Especial Agrario (3º en el escalafón) y previéndose un aumento en los ingresos por cuotas del 16% para 1987. Si se engloban las cantidades, separando la parte proporcional pagada por los empresarios, obtendremos que mientras la globalidad de trabajadores asalariados cotizan en 1986, 518.956 millones de pesetas, los autónomos cotizan 255.848 (lo que representa casi 1/3 de las cuotas que obtiene la Seguridad Social directamente de la clase trabajadora).

DISCRIMINACION DEL TRABAJADOR AUTONOMO

Al comienzo de esta ponencia decíamos que las posibilidades económicas del trabajador autónomo iban en un descenso continuo. Debido, primero, a la saturación de trabajadores. Segundo, a que el margen de beneficios sobre el precio venta del producto va disminuyendo continuamente sobre el I.P.C.; y tercero, al gravamen fiscal de la Administración.

Pero esto no es el único problema. Si echamos un vistazo al evidente protagonismo o importante contribución del autónomo en las cotizaciones a la Seguridad Social y las contrastamos con las prestaciones, nos damos cuenta de hasta qué punto el autónomo está discriminado con respecto al asalariado:

— Mientras la pensión media del Régimen General está cifrada en 1986 en 33.595 ptas., en el Régimen Especial de Autónomos es de 26.844 ptas.; siendo la más baja de todos los regímenes exceptuando el Especial Agrario que es 277 ptas. menor.

— La pensión por I.L.T. aparte de ser inferior al Régimen General se ha de estar más de 15 días de baja para poderla cobrar, empezando a computar desde el tercer día (vamos, que es muy raro llegar a cobrar por I.L.T. a no ser una enfermedad de muy larga duración) y eso después de innumerables gestiones con su correspondiente tiempo perdido para reclamarla a la Seguridad Social.

— Mientras se está de baja por I.L.T., hay que pagar la cuota a la Seguridad Social del mes en curso, con lo cual la pensión ni la ves.

— El trabajador autónomo pase por la vicisitud que pase, aunque tenga un siniestro total y se quede sin su medio de trabajo no tiene derecho al carnet de paro.

— Y como no... innumerables tasas por explotación del negocio, licencias fiscales, inspecciones de vehículos en el caso del transporte, declaración del IVA (que si no quieres perder gran cantidad de tiempo llevando una esmerada contabilidad como si de una gran empresa se tratara, te hacen pagar un módulo simplificado exageradamente superior a los ingresos por concepto de este impuesto), etc....

LA C.N.T. ANTE ESTOS TRABAJADORES

De siempre se ha mantenido ante estos trabajadores una visión de pequeños empresarios. Los cuales en una C.N.T. de proletarios no tenían cabida. Esto debe variar. La C.N.T. debe abrirse a todas aquellas familias componentes del movimiento obrero y darles una alternativa. Si bien estos trabajadores no se ven explotados directamente por un empresario concreto, no dejan de ser trabajadores explotados: por el estado y por el gran capital que puede ofrecer mayor cantidad a menor precio y con mayores facilidades por parte de la Administración.

La C.N.T. debe buscar métodos y formas de atraerse a estos trabajadores dándoles conciencia de clase. Eliminar las reminiscencias de complejo de pequeño empresario que aún puedan quedar y organizarlos para su defensa ante los continuos ataques que sufren por parte del estado, e intentando en aquellos sectores que sea posible la potenciación de Cooperativas capaces de enfrentarse a la oferta que pueda venir por medio de la gran empresa.