

**ACORDS
IV CONGRÉS
CGT DE CATALUNYA**

CGT

Lleida, 22, 23 i 24 de maig de 1992

5. ACCIÓN SINDICAL DE LA CGT DE CATALUNYA

5.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN SOCIO-ECONÓMICA CATALANA

La economía catalana ha crecido en el quinquenio 1985/90 a un ritmo muy superior al del resto del Estado y a la media de la Comunidad Europea (CE). No obstante, en la actualidad presenta evidentes signos de agotamiento, que se empezaron a plasmar a partir del último trimestre de 1990 y que se materializaron en el 91. La muestra más palpable es un crecimiento estimado del Producto interior Bruto -en 1991- del 2,7% muy inferior a la media de los cinco años anteriores que se acercaba al 5%. Otra muestra evidente de la citada desaceleración es el cuadro de los principales indicadores de la economía catalana.

PRINCIPALS INDICADORS DE L'ECONOMIA CATALANA

(Taxa de creixement respecte de l'any anterior en %)

	1988	1989	1990	1991	
ACTIVITAT I DEMANDA					
CONSUM ENERGIA ELÈCTRICA	5,3	3,7	3,4	2,8	
PRODUCCIÓ CIMENT	18,2	15,1	0,5	-4,9	P
PRODUCCIÓ TURISMES	11,8	11,0	-3,1	8,9	P
PRODUCCIÓ MOTOCICLETES	30,7	4,1	44,6	-3,0	P
PRODUCCIÓ VEHICLES INDUSTRIALS	38,3	9,2	24,2	-22,4	P
CONSUM CIMENT	25,8	16,3	13,0	5,3	P
PROJECTES D'HABITATGES VISATS	36,6	14,4	-41,7	-2,0	
HABITATGES INICIATS	-	4,6	-41,3	-10,7	
HABITATGES ACABATS	8,9	8,7	-3,3	-10,4	
LICITACIÓ OFICIAL D'OBRES (pts.)	3,7	89,3	38,5	-21,2	
ENTRADA TURISTES	7,7	-1,4	-6,1	6,8	
VIATGERS EN HOTELS	1,4	6,7	-1,8	3,2	P
PERNOCTACIONS EN HOTELS	1,5	-1,4	-3,6	6,9	P
TRANSPORT AERI PASSATGERS	7,1	7,7	5,9	-1,9	
TRANSPORT MARÍTIM MERCADERIES	-1,5	9,9	-4,6	-1,0	P
CONSUM GASOL A	21,2	8,2	1,4	-1,4	P
TRÀFIC VEHIC. PESATS PER AUTOPISTA	-	-	5,1	2,1	
MATRICULACIÓ TURISMES	15,1	7,0	-18,7	-15,5	P
MATRICULACIÓ MOTOCICLETES	31,7	28,9	9,7	4,6	P
VENDES GASOLINA	7,7	6,7	0,2	-0,6	P
MATRICULACIÓ DE VEHICLES INDUSTRIALS	15,4	10,6	-5,0	-8,1	P
IMPORTACIONS MAQUINÀRIA (pts.)	30,2	16,6	9,4	5,1	
MÀ D'OBRA (*)					
POBLACIÓ DE 16 ANYS I MÉS (EPA)	0,9	0,9	1,7	1,1	P
POBLACIÓ ACTIVA (EPA)	-0,3	1,8	2,6	1,7	P
TAXA D'ACTIVITAT % (EPA)	51,9	52,3	52,8	53,1	P
POBLACIÓ OCUPADA (EPA)	2,8	6,7	3,8	2,0	P
AGRICULTURA	-7,7	1,5	-17,5	-1,7	P
INDÚSTRIA	0,9	9,0	0,0	-3,5	P
CONSTRUCCIÓ	7,9	11,4	4,6	7,8	P
SERVEIS	4,3	4,8	8,1	4,9	P
AFILIATS AL RÈGIM GRAL. DE LA S.S.	8,3	7,7	3,2	1,1	
INDÚSTRIA	3,7	3,6	-2,2	-2,9	
CONSTRUCCIÓ	19,2	13,0	6,4	0,7	
SERVEIS	10,4	10,1	6,7	3,8	
ATURATS (EPA)	-12,3	-20,8	-5,0	-0,3	P
TAXA D'ATUR % (EPA)	17,6	13,7	12,7	12,1	P
ATUR REGISTRAT (INEM)	-17,0	-22,6	-3,4	-2,1	
AGRICULTURA	-8,9	-23,0	-6,7	-13,7	
INDÚSTRIA	-12,4	-15,5	-0,4	-5,0	
CONSTRUCCIÓ	-34,3	-34,2	6,7	16,8	
SERVEIS	-11,3	-17,7	2,2	2,9	
SENSE OCUPACIÓ ANTERIOR	-27,4	-43,1	-33,2	-22,6	

	1988	1989	1990	1991	
PREUS I SALARIS					
PREUS DE CONSUM	5,5	7,3	7,3	6,8	
SALARIS CONVENIS	5,8	6,4	8,0	7,6	P
SECTOR EXTERIOR					
IMPORTACIONS (pts.)	22,4	19,1	6,8	9,3	
EXPORTACIONS (pts.)	15,2	7,4	12,7	10,2	
INVERSIONS ESTRANGERES (pts.)	-15,5	52,3	78,7	48,2	P

(*) Les taxes de creixement s'han calculat amb les xifres de fi d'any o del IV trim.
P: Provisional.

Font: Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona.

Este enfriamiento de la economía catalana presenta una serie de tendencias que, cuando menos, podemos calificar de peligrosas:

a) Debilitamiento de la inversión privada, al que ha contribuido el estancamiento de la inversión en bienes de equipo y en la construcción (a pesar del elevado ritmo de inversión pública). Una de sus consecuencias más evidentes ha sido la caída en un 50% de la importación de maquinaria, por ejemplo.

La inversión extranjera ha mantenido un crecimiento expansivo del 48%, el pasado año. Aunque más de la mitad de dichas inversiones han ido a parar a los sectores financiero y servicios, mientras las inversiones industriales reducían su crecimiento (incremento del 24%).

b) Pérdida de fuerza en las exportaciones, que únicamente crecieron en un 10,2%.

c) Caída de la producción en el sector agrario, próxima al 5% y que afectó especialmente a la avellana, el aceite de oliva y también a la producción ganadera.

d) Crecimiento muy débil de la industria, un 1% frente al 4,7%

de la etapa 85/90 y con crecimiento nulo en el sector textil, con ritmos de expansión negativos en los sectores siderometalúrgico y químico (que en los años anteriores habían sido industrias punta) y con el mayor crecimiento en la industria alimentaria (únicamente un 3%).

e) Fuerte desaceleración de la construcción, a pesar de obtener una tasa de crecimiento del 5% ya que representa la mitad de la media del anterior quinquenio. Esta desaceleración es debida a la caída de la construcción de nuevas viviendas y el ligero crecimiento atribuible a las obras públicas ligadas a la Olimpiada.

f) Ligera contención de la demanda en el sector servicios, que con un crecimiento del 3,5% se sitúa 1 punto por debajo de la media 85/90. En este sector se aprecia una mejora del turismo, sin duda la estrella del presente año.

g) Reducción de la creación de puestos de trabajo, que acaba con la tendencia de crecimiento del empleo - en Catalunya - propia de una situación de expansión y crecimiento económico. La media de los 3 primeros trimestres del 91 se situó en el 1,9 para caer en el último. Es importante señalar que se producen serios descensos en los sectores primario y secundario durante todo el año.

Al acusado descenso de la creación de puestos de trabajo debemos añadir el aumento de la población activa con lo que el ritmo de descenso del paro (el más bajo del Estado) se ha estancado y puede invertir la tendencia de los últimos años.

h) Nuevo aumento del IPC, que se ha vuelto a situar a la cabeza del Estado español (6,8% frente al 5,5%) y 2 puntos sobre la media comunitaria, los componentes más alcistas han sido la medicina, la vivienda y el transporte.

Algunas conclusiones:

Parece bastante evidente, después de observar algunos de los principales indicadores económicos, que hemos entrado en una etapa de estancamiento o recesión económica que contrasta con la anterior y que parece anunciar el fin de un quinquenio de recuperación.

Como bien hemos podido observar una etapa de prosperidad económica no necesariamente va acompañada de progreso social, de bienestar más o menos repartido. Pero aún es más cierto que una etapa de recesión significa ineludiblemente crisis y mayores desequilibrios sociales. Esta parece que es la perspectiva que se nos abre cuando muchos/as aún no han conseguido recuperarse de la anterior.

La gran dependencia de la inversión extranjera, que como hemos visto es fundamentalmente especulativa, y la mentalidad de buena parte del empresariado catalán que no hace empresa sino que "fa negoci" no nos permiten atisbar un posible panorama mejor. El crecimiento producido parece carecer de solidez. Se trata de una expansión basada en la especulación, en las finanzas, en el suelo,...y favorecida por la coyuntura internacional y los Juegos Olímpicos.

La pregunta es inmediata, ¿qué quedará de todo ello tras los Juegos?. No parece la economía catalana estar en la mejor posición para hacer frente a una nueva recesión. ¿Cómo afrontarán nuestros sectores industriales menos competitivos el reto del Mercado Único del 93? ¿Qué futuro o qué ocupación alternativa obtendrán los trabajadores y trabajadoras de estos sectores o los de la construcción?, ¿Quién se ha preocupado y se preocupará de resolver todas estas incógnitas tras los fastos del 92?.

Por último, y sin tratar de abarcar todas las posibles conclusiones ya que varias están situadas en el punto siguiente, debemos contar la profunda dualización de la sociedad catalana: entre comarcas ricas y comarcas pobres, entre capitalistas y trabajadores/as, entre directivos/as y empleados/as de pie, entre trabajadores/as fijos/as y eventuales, ...

5.2. LA CGT DE CATALUNYA ANTE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS SOCIO-ECONÓMICOS.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han producido importantes cambios en el seno de la clase trabajadora y los segmentos que componen la nueva estructura han variado sustancialmente su peso específico. Los efectos más evidentes, ya planteados en el XI Congreso

Confederal, son:

1º) Una progresiva desindustrialización de la Población activa, en el sentido de una **reducción muy drástica de la Población ocupada en la industria.**

2º) Un desdibujamiento de las diferencias existentes entre el trabajo intelectual y el trabajo manual con una **progresiva tendencia a la desmanualización y desconcretización de las tareas laborales** realizadas por seres humanos, especialmente en las factorías altamente robotizadas.

3º) Una bipolarización bastante diferenciada de los niveles de cualificación necesarios para el funcionamiento del Sistema Productivo, con un **segmento de trabajos altamente cualificados** (los que "inventan", "programan", "desarrollan y aplican tecnologías", etc.) y **otro segmento mayor, formado por los que cubren tareas de sostenimiento y mantenimiento** para los que no resulta necesario sino un nivel de cualificación medio-bajo. Esto se reflejará también en una bipolarización creciente de salarios, niveles y estilos de vida.

4º) Una desaceleración en las actuales tendencias de concentración urbana de la población. Con los nuevos sistemas productivos y con los previsibles aumentos de situaciones de "trabajo a domicilio" no se necesitarán tampoco grandes concentraciones de población. O sea, la clase trabajadora se dispersará perdiendo los vínculos de proximidad que son una de las bases de su fuerza.

5º) **Un aumento del paro** (o de las situaciones de no trabajo en general), lo que dará lugar progresivamente a una mayor proporción **de parados de caracterización sociológica homogénea** (jóvenes, mujeres, personas con bajo nivel de instrucción, etc.)

6º) **Una tendencia "desasistencializadora"** con el consiguiente deterioro de las situaciones sociales entre los jubilados y pensionistas, parados, grupos marginales, etc. como consecuencia de las políticas de austeridad de los Gastos Públicos impuestas por la Crisis económica del Capital.

7º) **Desarrollo de nuevas formas de desigualdad y diferenciación entre los trabajadores:** entre quienes tienen trabajo y no lo tienen; entre trabajo fijo o eventual; en la economía formal o en la sumergida; en el Sector Público o en el privado; entre jubilados y activos; etc. etc.

Como consecuencia, algunos de los problemas socio-económicos más acuciantes para la clase trabajadora catalana son: el paro, la precariedad en el empleo, la economía sumergida, la desindustrialización y la reconversión industrial, las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo,...

EL PARO

El paro constituye, en los últimos años, uno de los problemas más graves y de mayor repercusión social, con un marcado incremento de patologías que incrementan los problemas de salud (física y mental), de delincuencia, de insolidaridad,...

En la actualidad son los jóvenes, las mujeres y los trabajadores y las trabajadoras expulsados del mercado de trabajo -por procesos de regulación de empleo, cierre patronal o reconversión industrial- quienes detentan mayores cotas de desempleo.

En Catalunya, las tasas de paro oficiales sobre la población activa se sitúan en porcentajes inferiores a la media estatal (10,56% frente al 15,4%, el pasado mes de febrero), lo que no oculta una tónica general que consiste en la reducción más que evidente de la creación de empleo desde el último trimestre del 90 y por tanto, el declive de la línea ascendente iniciada en el 85 y que, en todo caso, la reducción del paro desde el citado año únicamente nos sitúa en las tasas de los umbrales de la década de los 80. No deberíamos olvidar tampoco que nuestra tasa de actividad (es decir, el tanto por ciento de población activa sobre la potencialmente activa) apenas supera el 50%, y sigue siendo muy baja comparada con la media de la CE.

Junto a la más que evidente relación entre creación de empleo y el crecimiento de la actividad productiva (o, lo que es lo mismo, la vinculación del empleo a criterios de productividad, beneficio, competitividad,...), no es menos cierto que existen una serie de valoraciones y actuaciones, a nuestro juicio absolutamente negativas, tanto desde la gestión pública como privada.

Desde la óptica gubernamental , se trata más de disimular el paro que de crear empleo. En esta línea podemos situar las continuas variaciones a la hora de determinar la cuantía de parados/as, y la serie de dificultades para ser considerado/a como tal y las facilidades para ser ocupado/a (Encuesta de Población Activa). Respecto del fomento del empleo en su propio campo de actuación, basta hacer un repaso a la creación de empleo público del Gobierno central o de la Generalitat para darnos cuenta de lo migrado de sus medidas.

La última muestra de su "sensibilidad" por el tema es el proyecto de alargar el período de cotización a 12 meses (en la actualidad estaba situado en 6) para cobrar prestación de desempleo "contributiva", en caso contrario se cobrará una prestación no contributiva o "asistencial" igual al 75% del Salario Mínimo Interprofesional o lo que es lo mismo 42.210 pesetas al mes. Esta medida podría suponer que la cobertura del paro se redujera del 50% al 25%.

La citada "racionalización" del gasto público forma parte del Plan de Convergencia con la CE y tiene como objetivo una mayor flexibilización del mercado de trabajo es (según el ministro Solchaga" si queremos acercarnos a los niveles europeos de creación de empleo la flexibilidad del mercado de trabajo es fundamental"). No parece preocuparle, por contra, al ministro de Economía que el Estado español solamente supere a Portugal en cuanto al tanto por ciento del PIB utilizado en protección social. Nuestro 18,8% está muy lejos del 25,7% de la media de la CE.

Evolución de los gastos de protección social sobre el P.I.B. en los países de la CE											
	1970	1975	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1990
Holanda	20,8	26,7	30,4	31,4	33,2	33,9	32,9	31,1	30,9	31,3	32,1
Bélgica	18,7	24,2	28,1	30,0	30,4	30,9	29,6	29,0	29,0	28,7	—
Dinamarca	19,6	25,8	28,7	29,9	30,3	30,0	29,0	27,8	26,8	27,7	27,0
Alemania	21,5	29,7	28,6	29,4	29,4	28,7	28,5	28,1	27,9	28,2	26,4
Francia	19,2	22,9	25,9	27,5	28,5	29,0	29,4	28,8	28,6	28,3	28,4
Italia	17,4	22,6	22,8	25,3	25,8	27,1	27,3	22,5	22,5	22,9	26,4
Luxemburgo	15,9	22,4	26,4	27,9	27,4	26,5	25,4	25,4	25,5	26,4	24,4
Irlanda	13,2	19,7	20,6	22,9	23,2	23,9	24,0	24,0	24,4	23,6	22,3
Reino Unido	15,9	20,1	21,4	23,5	23,3	23,9	24,6	24,5	24,6	23,7	22,8
Total CE 9	19,0	24,3	25,5	27,2	27,6	28,2	28,0	26,7			
Grecia			13,3	16,0	18,8	20,0	20,0	—	—	—	20,1
España			15,8	17,2	17,4	17,7	17,6	17,9	17,6	17,3	18,8
Portugal			14,4	16,0	15,7	15,5	15,2	16,2	16,4	16,7	13,4
Total CE 12	19,0	24,3	24,9	26,3	26,8	27,2	27,1	26,0(1)	25,9(1)	25,9(1)	25,7(2)

(1) % en la CE sin considerar Grecia

(2) % en la CE sin considerar Bélgica

La iniciativa privada, por otro lado, encuentra un saludable colchón en las tasas de paro estatales o nacionales. Estas tasas de paro descritas ya como estructurales (basta recordar las recientes manifestaciones al respecto del todavía Gobernador del Banco de España) suponen una mano de obra baratísima dispuesta a encontrar trabajo con cualquier grado de precariedad, de falta de las mínimas condiciones laborales y de ausencia total de derechos.

La CGT de Catalunya se plantea como una de sus prioridades la lucha contra el paro. Esta actitud no puede ni debe limitarse a una cuestión genérica, a una declaración de principios. Debemos utilizar un doble mecanismo: la presión social sobre las políticas gubernamentales y la negociación colectiva. Nadie queda pues exento/a de poder acceder potencialmente a mecanismos que contribuyan a acabar con el paro. En este sentido reproducimos las alternativas presentadas en nuestro programa electoral a las Elecciones Sindicales de 1990:

A. ALTERNATIVAS EN UN MARCO GENERAL

- Ampliación de la cobertura de desempleo hasta alcanzar el conjunto de parados y paradas.
- Endurecimiento del tratamiento fiscal sobre horas extras y pluriempleos.
- Reducción por ley de la jornada laboral y de la edad de jubilación.
- Control del INEM por los sindicatos.
- Reorganización del organismo de inspección de Trabajo dando a los sindicatos una función más protagonista.
- Creación del salario ciudadano.
- Adecuación de la Formación Profesional actualizando y prestigiando esos estudios.
- Extensión de los programas de formación profesional a los trabajadores desempleados, en una actuación conducente a su reincorporación al mercado de trabajo.
- En caso de despidos declarados improcedentes, serán los trabajadores quienes opten por la readmisión o la indemnización.
- Exigencia de aplicación de una parte sustancial de los beneficios empresariales en creación de nuevos puestos de trabajo fijos y estables.
- Reconversión en empleo normal de la economía sumergida.

B. ALTERNATIVAS EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Reducción de la jornada laboral de 35 horas semanales, sin contrapartidas negativas de incremento de productividad o pérdida de los niveles salariales.
- Sustitución de las bajas en plantilla por nuevos contratos de idénticas características al extinguido (a través de procedimientos de conversión de trabajadores eventuales en fijos, contratos de relevo, etc.)
- Aumento de los días de vacaciones.
- Jubilación a los 55 años con el 100% del salario actualizable a los 60 años.
- Control exhaustivo de las horas extras por parte de los comités y secciones sindicales, con regulación de sus características en convenio. Transformación efectiva de las horas extras de carácter estructural en trabajo fijo.
- Ocupación de la actividad productiva permanente por trabajadores con contrato indefinido.

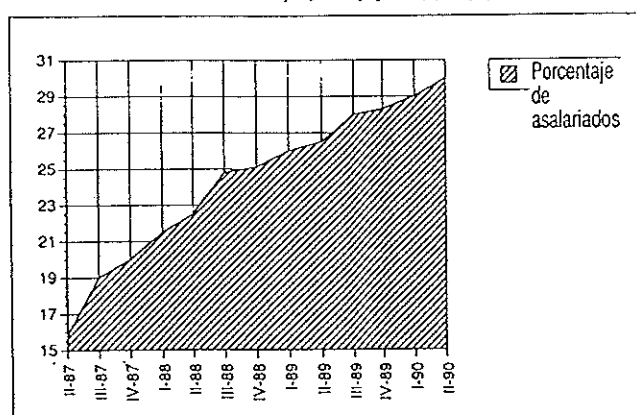
- Cláusulas de subrogación empresarial en los sectores afectados por una responsabilidad empresarial inestable (contratas, limpieza, etc) que asegure la permanencia de los empleos.
- Cláusulas de conversión de los trabajadores eventuales en fijos a la firma de los convenios.
- Establecimiento , en convenio, de sistemas de ocupación alternativa de los empleos (a través de bolsas de trabajo para ocupación eventual o transitoria), con la vista puesta en su conversión en empleo fijo y estable a medida que las necesidades de producción o servicio así lo exijan.
- Control sindical de las bolsas de trabajo en el sector público con delimitación de unos baremos sociales de selección, objetivos y públicos, que primen a los sectores castigados por desempleo (mujer, jóvenes, trabajadores con cargas familiares, trabajadores con varios años de desempleo, etc.)
- Control sindical verdadero del proceso de contratación que evite irregularidades en el mismo, debidas a preferencias por afiliación sindical, sexo, edad o cualquier otra condición.

- EL TRABAJO PRECARIO

Desde el año 84, se ha producido en el Estado español y en Catalunya un importantísimo cambio en la contratación y en el empleo que nos ha llevado a situarnos, en esto sí, a la cabeza de la CEE en contratación temporal y precaria. No son ajenos a este "logro" ni el Gobierno socialista, ni la patronal, ni los "sindicatos mayoritarios". Bueno es recordar en este punto que la actual flexibilización del empleo y su precariedad están directamente ligadas con el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) y con la consiguiente reforma del marco legal, a través de la Reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 32/84, de 2 de agosto) y de su desarrollo reglamentario (Real Decreto 2104/84, de 21 de noviembre).

De los 16 tipos de contratos en precario a la carta, 14 han sido elaborados tras el citado pacto social y, sin duda, han contribuido decisivamente a situar el empleo precario en 1/3 del global y en el 95% del total de los creados en los últimos 5 años.

PORCENTAJE DE ASALARIADOS CON CONTRATO TEMPORAL, 1987 (II) - 1990 (II)



Es evidente que la patronal y las propias administraciones (en varios de sus ministerios y departamentos, el número de contratos temporales supera a los fijos) han utilizado las "ventajosas" condiciones, tanto a nivel de cotización a la Seguridad Social como a nivel de condiciones de trabajo, que les ofrecían los nuevos tipos de contratos sustituyendo empleo fijo

por temporal. Con el consiguiente abaratamiento de mano de obra, de costos de despido o rescisión de contrato,...

En estos momentos, es absolutamente correcto reivindicar los motivos que llevaron a la Confederación a oponerse a tales medidas de flexibilización del mercado de trabajo. Los resultados nos confirman que no sólo no se ha conseguido frenar una de las tasas de paro más altas del mundo occidental, sino que se ha contribuido decisivamente a introducir fuertes elementos de precariedad en el empleo (temporalidad, encadenamiento de contratos, no amortización de puestos de trabajo,...) que contribuyen de manera alarmante al individualismo y a la insolidaridad (elementos absolutamente contrarios del sindicalismo de clase) y a la permisión de condiciones de trabajo muy regresivas.

Nuestras reivindicaciones en este tema están en buena medida contenidas en las alternativas al paro, ya que ambos problemas tienen mucho en común, y substancialmente se resumen en :

- Reducción de los tipos de contratación temporal a los mínimos imprescindibles, destinados a cubrir necesidades estacionales, períodos punta, excedencias, enfermedades,...
- Los contratos eventuales, únicamente para trabajos de este carácter, pasarán automáticamente a fijos a los 6 meses.
- Sustitución de las bajas en plantilla por nuevos contratos de idénticas características.
- Inversión de los criterios de subvención, potenciando la contratación fija.

- LA ECONOMÍA SUMERGIDA Y EL TRABAJO NEGRO

Catalunya se encuentra a la cabeza de la economía sumergida del Estado español. El nivel de fraude llegó al 7,46% del total de las actas de inspección efectuadas el año pasado, frente al 5% de la media estatal. Se trata de empresas que dejan de afiliar y dar de alta en la Seguridad Social a sus trabajadores/as.

La economía sumergida y el "trabajo negro" supone un duro ataque a las conquistas sociales (seguridad en el empleo, seguro de enfermedad o accidente, seguro de desempleo, derechos sindicales, seguridad e higiene,...) obtenidas tras largos años de lucha.

Son absolutamente inmorales los argumentos gubernamentales tratando de rebajar la cifra de parados/as pretendiendo que el "trabajo negro" también es trabajo o las "justificaciones" empresariales de la economía sumergida debido a las cargas sociales del empleo. Todo lo cual se enmarca en una campaña que pretende legitimar de facto una situación de completa ilegalidad en la que se hallan más de medio millón de trabajadores/as de todo el Estado.

La CGT de Catalunya debe combatir de manera eficaz la economía sumergida, con el objetivo de convertir en empleo estable el "trabajo negro". Y, en este sentido:

- Efectuar denuncias públicas de la realidad de determinados sectores (textil, piel,...) que repercutan en el saneamiento de las prácticas laborales.

- Dar apoyo sindical y jurídico en los casos específicos en que trabajadores/as de empresas de economía sumergida estén dispuestos/as a denunciar situaciones de irregularidad.

- Participar en campañas generales que transmitan socialmente el mensaje de negatividad de la economía sumergida. En este aspecto, hemos de valorar muy positivamente la participación de la Fed. Comarcal del Maresme en la Comissió de Treball del Sector Textil de Mataró para erradicar la economía sumergida.

- LA DESINDUSTRIALIZACIÓN Y LA RECONVERSIÓN INDUSTRIAL

Entre octubre de 1990 y octubre de 1991 se destruyeron en Catalunya 22.786 puestos de trabajo de determinados sectores industriales. Este proceso ha ido "in crescendo" en el último trimestre del 91 y en el primero del 92.

La reducción de puestos de trabajo es especialmente significativa en los sectores textil (con una caída de 17% y siderometalúrgico (5.569) y empieza a alcanzar cierta trascendencia en algunos subsectores químicos.

A nivel comarcal, de dramática se puede calificar la situación del Berguedà, el Ripollès, la Anoia o la Conca de Barberà (que basaban su economía en uno o dos de los sectores antes mencionados) y de muy preocupante la del Bages, el Baix Ebre, el Baix Llobregat o el Vallès Occidental.

Desde la administración catalana (apoyada por la española, como en la reciente visita del ministro Solchaga) y desde la patronal se pretende desdramatizar la situación y se argumenta que el producto industrial sube y que la pérdida de empleo supone una transferencia de mano de obra a los sevicios.

Entrando en sus argumentaciones se puede demostrar que el sector secundario catalán cayó un 35,8% en el tercer trimestre del año pasado, lo que supone el primer descenso desde 1982 y algo más que un simple estancamiento. Y no es cierto que se traspase ocupación de la industria a los servicios, ya que la ocupación en éstos también cae en los últimos meses. Si son ciertos, en cambio, el estancamiento de las inversiones industriales y el aumento de las financieras (algo que también está sucediendo con la inversión extranjera, 40 frente a 60%), la reducción de la importación de maquinaria o la nueva caída de la producción de bienes de equipo. Y no es anecdótico que empresas tan ligadas al entramado industrial y social de nuestro país como la Seda, la Maquinista o Macosa hayan sufrido fuertes procesos de reestructuración de plantillas.

Tanto o más preocupante se nos antojan los míseros gastos en Investigación y Desarrollo (0,46% del PIB, por debajo incluso de la media estatal y a años luz de la comunitaria), la más que previsible desaceleración del sector de la construcción tras los Juegos Olímpicos y las graves dificultades por las que atravesarán ciertos sectores industriales catalanes poco competitivos, en la medida que se produzca la plena integración en la CEE.

Frente a la competitividad o la convergencia basada en la desindustrialización progresiva del país, en la reconversión industrial, en la flexibilidad laboral, en la moderación salarial,... y en la falta absoluta de política industrial del Departament d'Indústria de la Generalitat (o de una política basada en el "laiser fair") la Confederació plantea las siguientes propuestas:

- Campañas unitarias (lamentamos profundamente que un nuevo exceso de protagonismo y prepotencia de CCOO y UGT lo impidiera el pasado 27 de febrero) contra la desindustrialización

y por el progreso social de Catalunya que confluyan en una demostración masiva y contundente (huelga general, al estilo del 14-D) de la actual situación de descontento social y que permita el inicio de unas negociaciones reales sobre el tema.

- Reforzamiento de nuestra campaña "Solidaridad frente a competitividad" a nivel empresarial, local y comarcal con el objetivo de ir creando un ambiente como el descrito en el anterior guión, entre todos/as los trabajadores/as y entre los afiliados/as a otras confederaciones.
- Exigencia de una política industrial de la Generalitat que priorice los sectores más afectados, corrija los desequilibrios comarcales y ayude (mediante inversiones) a los sectores estratégicos.
- Apertura inmediata de mesas de negociación sectoriales y comarcales.
- Exigencia de un mayor rigor y consulta a los sindicatos por parte del Departament de Treball ante los procesos de regulaciones de empleo (aumento del 50%) y suspensiones de pagos (se han triplicado).
- Incremento de las infraestructuras básicas para la población (hospitales, viviendas, centros de formación,...)
- Potenciación de la formación profesional y la ocupacional, de la enseñanza, en general, y de la investigación.
- Formación del Consell Econòmic i Social de Catalunya -de amplia representación social, patronal, profesional y administrativa-, como motor de una política industrial claramente decantada hacia el progreso social.

- NUEVAS TECNOLOGÍAS Y NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

a) Nuevas tecnologías:

Desde la II Guerra Mundial hasta los años setenta, no se produjo una especial oposición de los sindicatos europeos a las innovaciones tecnológicas y organizativas. Por el contrario, los avances técnicos supusieron un fuerte crecimiento económico y una mejora del nivel de vida.

No obstante, a partir de la década de los setenta la utopía de la utilización de las nuevas tecnologías (NT) para conseguir la disminución de la carga de trabajo y dar paso a una sociedad en la que el ocio y la cultura jugaran un papel cualitativa y cuantitativamente mucho más importante se ha hecho añicos.

La utilización de las NT con finalidades mayoritariamente productivistas y destructivas nos lleva a un panorama ciertamente sombrío. Su aplicación en el mundo del trabajo posibilita: menor empleo y mayor productividad, sobrecualificación de una minoría frente a la descualificación de la mayoría, mayor polivalencia y movilidad de los trabajadores/as, efectos negativos sobre la salud psíquica y física,...

No se trata de situarnos en una posición "neo-ludista", pero sí de avanzar en el control sindical de la aplicación de las NT. Los objetivos básicos de la Confederació en este tema son: conseguir que no se introduzcan NT si no es de manera negociada, repartir el trabajo paralelamente a los aumentos de productividad y utilizar las NT para mejorar los servicios públicos y la calidad de vida.

En el estricto campo laboral esta ponencia hace suya buena parte de las alternativas y reivindicaciones del programa electoral del 90:

- Obligación de los empresarios de informar a los sindicatos de forma regular sobre la planificación de cambios tecnológicos y de organización, de tal forma que, antes de ser introducidas las NT, se puedan estudiar las posibles repercusiones.
- Revelación detallada de los planes sobre la mano de obra en general, y, especialmente, de los efectos que las innovaciones tengan sobre el empleo, evitando los despidos y propiciando la reducción de la jornada laboral.
- Derecho de gestión para los representantes de los trabajadores en todos los asuntos sociales.
- Fomento del trabajo en grupos y de rotación, como medios de combatir la monotonía y el aislamiento en puestos de trabajo repetitivos.
- Negociación de las formas y criterios con que se realiza el reciclaje, que, por supuesto, deberá ser a costa de la empresa y dentro de la jornada laboral.
- Definición clara de las nuevas categorías profesionales, tareas y organización del trabajo.
- Regulación de la recogida y utilización de los datos personales de los trabajadores.

b) Nueva organización, sistemas y ritmos de trabajo:

La cuestión de la organización y de los sistemas y ritmos de trabajo viene directamente mediatizada por la presión productivista y competitivista que están aplicando las empresas en los últimos años. El desarrollo tecnológico está facilitando el que cada vez sea mayor la diferencia entre la inversión en maquinaria y la inversión en mano de obra. Además, la necesidad de rentabilizar al máximo la inversión de capital en maquinaria para poder renovar ésta a la mayor velocidad posible, hace que se presione al trabajador, por parte de las empresas, para pasar a formar parte de manera definitiva del propio engranaje de la máquina. El tiempo y el esfuerzo del trabajador y el nivel de obtención de plusvalía empresarial son factores que intervienen decididamente y determinan en todos sus extremos la actual relación laboral. El asunto es de tal envergadura, que no nos equivocamos si afirmamos que el eje de la negociación pasa hoy, en la mayoría de las medianas y grandes empresas, por el asunto de la productividad, puesto que ligado a ese término está todo lo que concierne al salario y a los sistemas de trabajo y descanso.

Con este análisis introducíamos el tema de la nueva organización del trabajo en la resolución "La CGT ante el PSP" de la pasada Conferencia Sindical de València.

Sin duda las nuevas formas de organización y de sistemas de trabajo están repercutiendo de manera decisiva en la deshomogeneización y en la desregularización de las condiciones de trabajo. Introducen un modelo productivo con una doble tendencia hacia la rigidez (jerarquía estructural de las cualificaciones, centralización de las decisiones vitales,...) y hacia la movilidad (alternancia en equipos, elasticidad de horarios y turnos, movilidad geográfica y especial,...). Un modelo que es profundamente insolidario y que tiende a la competitividad entre los propios/as trabajadores/as. Y por consiguiente al establecimiento de unos rígidos canales de comunicación individual con la empresa que entran en contradicción con la representación social y la actividad sindical.

En este apartado, y nos estamos refiriendo estrictamente a sectores industriales, es necesario reivindicar que el exceso de trabajo o la "necesaria" acumulación del mismo se disfrute en tiempo y no en salario y que cualquier sistema de turnos debe respetar el normal desarrollo de los derechos de vida y trabajo.

Otros 2 aspectos en los que debemos demostrar nuestra más activa oposición son las bolsas de trabajo de libre disposición (con lo que dependes de las "necesidades" o caprichos del empresario) o las movibilidades geográficas y las funcionales (que no respeten la categoría y las condiciones laborales y salariales).

Al mismo tiempo, debemos reivindicar una formación -en horario laboral- que permita el acceso a los nuevos sistemas de trabajo o las innovaciones tecnológicas, una vez hayan sido negociados.

Hasta aquí hemos descrito algunas de las consecuencias y peligros de los nuevos sistemas de organización del trabajo. Pero sin duda el tema es más complejo y presentará nuevas y mayores variables en la medida que hemos tomado el compromiso en la Conferencia Sindical de València -que la Confederació y la Federación Estatal del Metal aceptan de manera gustosa- de organizar unos Jornadas Interconfederales sobre el tema, que permita analizar con detenimiento las casuísticas concretas y las estrategias a seguir. Nos parece que dichas Jornadas no deberían ser un hecho aislado y nuestro compromiso pasa por organizar periódicamente (cada 2 años?) dichas Jornadas.

-Descripción y análisis del toyotismo:

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA NUEVA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La acentuación del proceso de internacionalización del mercado ha agudizado la competencia intercapitalista. El establecimiento en 1993 del Mercado Único Europeo, que comportará la libre circulación de capital y empresas, es un punto de referencia clave en los objetivos de competitividad de las compañías multinacionales, que adaptan sus estrategias industriales y productivas para asegurar y mejorar sus cuotas de participación en ese mercado.

La adopción de nuevas técnicas de producción y sistemas de organización del trabajo, originarios de Japón y conocidos bajo el término genérico de "toyotismo", constituye el principal fundamento de la estrategia productiva diseñada por las multinacionales instaladas en Europa, en mayor medida, las del sector de automóvil. No en vano, Toyota (la "madre" del invento) compite en este sector a un nivel muy elevado.

Fundamentos del toyotismo

El "toyotismo" supone la adaptación de la "organización científica del trabajo" -principal aportación del "taylorismo"- a los progresos técnico-productivos y de la psico-sociología industrial.

En el campo técnico-productivo, el "toyotismo" persigue la máxima rentabilidad tanto de las instalaciones y los medios de producción, como de la mano de obra, mediante la aplicación del sistema "just in time", que consiste en fabricar sólo lo necesario y en el momento necesario. Este sistema de producción comporta la desintegración del proceso de fabricación, que se realiza -según el grado de integración productiva de la empresa principal- mediante la cesión de industria auxiliar de las actividades de premontaje (asientos, cableado, montaje de ruedas... en el caso de la industria automovilística) y de los servicios especializados (mantenimiento general, limpieza técnica...), o bien, a través de la segregación de plantas tecnológicas especializadas (fundición, fabricación de cambios, montaje de motores... en el caso de la industria del automóvil), las cuales se constituyen en sociedades anónimas de gestión independiente. El

normal funcionamiento de la nueva estructura productiva requiere sistemas de abastecimiento y suministro justo a tiempo, que implican la adopción de ciclos de producción cortos, flexibles y sincronizados -mediante redes informáticas comunes- entre la empresa principal y las auxiliares, así como la mínima distancia entre éstas y aquella.

Los principales efectos del sistema de producción "just in time" son los siguientes:

* **Ahorro de capital inmovilizado**, como consecuencia de la reducción de la superficie industrial (plantas de fabricación y naves de almacenamiento) al mínimo indispensable.

* Reducción de los costes laboral y de fabricación y almacenaje.

* Mejora de la calidad del producto, como consecuencia de la reducción de "stocks " de materiales y producto.

* Rápida adaptación al mercado, como consecuencia de la reducción de tiempos muertos de transferencia.

Pero también comporta riesgos laborales:

* **Reducción de plantillas al mínimo indispensable**

* Flexibilización del volumen de empleo, puesto que un mismo trabajador puede realizar tareas para diversos modelos de la gama de producto.

* Flexibilización de condiciones de trabajo (movilidad funcional, jornada y retribuciones -esta última como consecuencia de eventuales "paros técnicos" por interrupción del suministro desde las empresas auxiliares-).

Así como riesgos sindicales:

* **Desintegración de la fuerza del trabajo a través del mercado laboral**, como consecuencia de la diversificación de la relación laboral: directa (trabajadores en nómina de la empresa) e indirecta (trabajadores subcontratados), indefinida (trabajadores fijos) y temporal (trabajadores eventuales).

* Por consiguiente, **acentuación de las actitudes corporativas e insolidarias en el seno de la clase trabajadora**.

La nueva organización del trabajo

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

* **La simplificación de la línea jerárquica y de la compleja división profesional**, heredadas del sistema tayloriano de organización del trabajo.

* Integración de tareas y funciones: Los grupos de trabajo asumen tareas de abastecimiento, preparación de máquinas, fabricación, control de calidad, suministro, reparación de averías,

limpieza..., así como funciones de control de actividad, producción, rendimiento, absentismo...-gestionadas por el "team leader" o coordinador-.

*** Asignación de cargas de trabajo colectivas -trabajo en grupo-.**

*** Evaluación individual de la aptitud profesional de los trabajadores:**

El supervisor -primera figura en la línea jerárquica ascendente- evalúa individualmente a los miembros del grupo. Esta evaluación subjetiva determina las necesidades de formación. Pero también puede determinar la categoría profesional, los criterios de movilidad -dentro y fuera del grupo e incluso de la planta tecnológica-, las retribuciones extrasalariales y las expectativas de promoción. Los intereses de los trabajadores comienzan a ser tratados de manera individual.

*** Introducción y desarrollo del concepto "kaizen" -mejora continua del trabajo-.** La combinación de factores culturales orientales con la dinámica que la nueva organización imprime, no exenta de la constante presión que ejerce la línea jerárquica, condujo a los grupos de trabajo de Toyota a reunirse fuera de la jornada laboral ordinaria para intercambiar ideas de mejora del trabajo y ensayarlas, fenómeno que recibe el nombre de "kaizen". Las compañías occidentales que adoptan la nueva organización ya introducen el "kaizen" en el paquete de objetivos a cumplimentar por los grupos.

Obviamente, la Organización del trabajo toyotiana conserva el objetivo primordial de toda empresa y que el "taylorismo" trató de optimizar: máxima productividad al mínimo coste. Sin embargo, el "taylorismo" ha sido ampliamente superado por el "toyotismo" a la vista de sus resultados:

*** Mejora sustancial de la eficiencia organizativa.**

*** Máximo aprovechamiento de la fuerza de trabajo disponible,** como consecuencia de la reducción de situaciones de inactividad por pasivos tecnológicos, tiempos muertos de espera...

*** Reducción del absentismo-sólo inicialmente-** como consecuencia de la cualificación del trabajo, así como del abandono de la monotonía y de las posturas de trabajo repetitivas.

*** Reducción de pérdidas por absentismo,** puesto que el trabajo en grupo o carga de trabajo colectiva permite que la baja de un trabajador no sea reemplazada por otro, sino asumida por los restantes miembros del grupo

Obviamente, los riesgos laborales y sindicales del sistema de organización toyotiano también superan a los del tayloriano. Entre los riesgos laborales, cabe destacar los siguientes:

*** Flexibilización de las condiciones de trabajo** (polivalencia funcional, movilidad, jornada, turnos, horarios, retribuciones...).

*** Flexibilización de los tiempos de trabajo,** como consecuencia del incremento del tiempo labor o de actividad del trabajador, a causa de la polivalencia funcional.

*** Degradación de la salud laboral:** aparición de nuevas enfermedades profesionales ("stress", "karoshi" o envejecimiento prematuro y muerte por exceso de trabajo...).

*** Reducción de plantilla y flexibilización del volumen de empleo.**

* **Reducción de la mano de obra indirecta al mínimo indispensable**, como consecuencia de la integración de tareas, que viene a añadirse a la subcontratación de servicios.

* **Reducción de la mano de obra directa al mínimo indispensable**, como consecuencia del incremento continuo de la productividad y a través de la segregación de los trabajadores "menos activos".

Entre los riesgos sindicales, conviene citar los siguientes:

* **Competitividad entre trabajadores**, que acentúa las actitudes insolidarias.

* Entre miembros de un mismo grupo, que se disputan la atención del supervisor para mantener sus expectativas de promoción.

* **Entre grupos**, puesto que las mejoras introducidas en un grupo ejercen presión sobre los demás, que se ven obligados a seguir el ritmo que marca el grupo más aventajado.

* **Menor vulnerabilidad del sistema al ejercicio del derecho de huelga**, puesto que la ausencia de cierto número de trabajadores puede interrumpir la actividad de determinados grupos, pero no de todo el proceso de producción -como ocurre en el trabajo en cadena con carga individual-.

La psico-sociología de la nueva organización del trabajo

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

La psico-sociología industrial del "toyotismo" establece los siguientes principios de actuación:

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

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

* **Aplicación de técnicas de comunicación, motivación y participación controlada de los trabajadores** (revista de empresa, campañas informativas sobre objetivos de la empresa, programas y premios por sugerencias, círculos de calidad -fórmula embrionaria de "kaizen" o mejora continua del trabajo-).

***Introducción de nuevos cauces de comunicación en la empresa, a través de los supervisores -primera figura en la línea jerárquica ascendente-.**

*** Introducción de nuevos cauces de representación social en la empresa, a través de la figura del "team leader", que actúa como portavoz del grupo ante el supervisor. Siendo un cauce de representación y comunicación completamente ajeno y alternativo a los constituidos por la representación legal de los trabajadores y las representaciones sindicales, suele desarrollarse bajo las pautas ideológicas de la empresa, la cual procura asegurarse, además, la facultad de designar a los "team leaders" o coordinadores de grupo.**

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

*** Introducción y desarrollo del concepto "kaizen" (mejora continua del trabajo).** La constante presión ejercida por la línea jerárquica condujo a los grupos de trabajo de Toyota a reunirse para intercambiar ideas de mejora del trabajo y ensayarlas, fenómeno que recibió el nombre de "kaizen". Las compañías occidentales comienzan a introducir el "kaizen" en el paquete de objetivos a cumplimentar por los grupos, con el evidente propósito de expropiar la experiencia profesional y el saber colectivo de los trabajadores. El supervisor promueve reuniones periódicas de los grupos de trabajo a su cargo, al objetivo de evaluar en común el nivel de cumplimentación de objetivos e impulsar la mejora continua del trabajo. Estas reuniones suelen celebrarse en "horas adicionales" a la jornada ordinaria, es decir, fuera del horario del trabajo.

Los efectos que los nuevos cauces de comunicación social en la empresa promueven, son obvios:

*** Desintegración de la conciencia de los trabajadores respecto a su condición social de clase explotada.**

-Integración ideológica y corresponsabilización de los trabajadores en los objetivos empresariales.

*** Control empresarial sobre los cauces de comunicación en la empresa.**

*** Suplantación de funciones de la representación sindical por la estructura de representación social establecida por la empresa.**

- Indiferencia de los trabajadores ante la organización y la actividad sindicales.

*** Debilitamiento y sustitución de la negociación colectiva por convenios de grupo o pactos individuales, que flexibilizarían aún más las condiciones de trabajo -por ejemplo, supeditación de salario y jornada a objetivos de producción-.**

*** Competitividad entre trabajadores, que acentuaría las actitudes insolidarias.**

-Entre miembros de un mismo grupo que, para mantener sus expectativas de promoción, deben disputarse la confianza del supervisor.

- Entre grupos, puesto que las mejoras introducidas en un grupo ejercen presión sobre los demás, que se ven obligados a seguir el ritmo que marca el grupo más aventajado.

Conclusiones acerca del "toyotismo"

Hemos podido apreciar que el "toyotismo" conserva el objetivo primordial que inspiró la "organización científica del trabajo" tayloriana, o sea, la máxima extracción de plusvalía de la fuerza de trabajo. En la consecución de este objetivo, el "toyotismo" se ampara en la flexibilidad, tanto del proceso productivo como en la utilización de la mano de obra -flexibilidad en el mercado de trabajo, flexibilidad en el empleo y, como colofón, flexibilidad en el puesto de trabajo mediante la movilidad funcional y, eventualmente, geográfica-. Por consiguiente, el "toyotismo" continúa sometiendo a los trabajadores a una organización del trabajo que los explota, puesto que siguen sin detentar más propiedad que el salario, el cual depende cada vez más de la voluntad del capital como consecuencia de la creciente inestabilidad laboral que la nueva organización fomenta.

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

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

El sindicalismo ante la nueva organización del trabajo

Según la resistencia sindical que puedan encontrar, las empresas adoptan, fundamentalmente, dos estrategias para la implantación de la nueva organización del trabajo: la de corresponsabilización sindical o la de implicación directa de los trabajadores a través de la marginación sindical desde el primer momento. Hasta la fecha, el sindicalismo de clase enfrenta con escaso éxito ambas estrategias empresariales, a causa de la inexistencia de una estrategia sindical bien definida ante la expansión de la nueva organización del trabajo, tal vez por la falsa ilusión de que el "toyotismo" ve inevitablemente restringidas sus fronteras a los países de cultura oriental.

Resulta evidente, por tanto, que el sindicalismo de clase, en particular, la CGT, debe abordar el asunto con urgencia y decisión, al objeto de elaborar una estrategia sindical adecuada, que tenga como objetivos fundamentales:

*** Evitar la marginación y el debilitamiento del sindicalismo de clase, al objeto de impedir la desprotección y la indefensión de los trabajadores ante los intereses de la empresa.**

- * Impulsar la organización sindical de los trabajadores, al objeto de:
- * Asegurar la autonomía organizativa y de clase de los trabajadores.
- * Impulsar la solidaridad de clase.
- * Preservar la negociación colectiva.
- * Promover reivindicaciones que agrupen y cohesionen en torno al interés general (empleo fijo, salud laboral, reducción de jornada, colectivos en que se ha fragmentado la clase trabajadora.
- * Promover hábitos auténticamente democráticos y participativos en la conquista y defensa de los legítimos intereses de los trabajadores.
- * Afianzar el control sindical de las condiciones de trabajo.
- * Conquistar legislación que permita el control sindical de la organización del trabajo.
- * Impulsar la cooperación sindical internacional -en el seno de las multinacionales, sectorialmente...-.

- LA LEY DE HUELGA

En los últimos meses las diversas administraciones implicadas (Estado, Generalitat, CA de Madrid, Ayuntamientos de Madrid y Barcelona) en conflictos del sector de los transportes públicos han tratado de provocar un mayoritario estado de opinión favorable a una legislación restrictiva del derecho de huelga. En esta tarea han colaborado decididamente casi todos los partidos políticos parlamentarios, las patronales y buena parte de las direcciones y "líneas editoriales" de los medios de comunicación.

En ningún momento se ha tenido en cuenta la intencionada y coordinada intransigencia de las citadas administraciones o su negativa a la negociación. Se trataba de asestar un serio revés en la línea de flotación de los derechos y libertades sindicales enfrentándolos a "los derechos fundamentales de los/as usuarios/as". Lo que casi todo el mundo ha obviado es que no es la primera vez que dicha treta se usa y que no se produce por casualidad. En 1977 se promulga el Real Decreto de 4 de Marzo, que recorta en buena medida el derecho de huelga (y que continúa vigente) en pleno proceso de transición. En 1980, la UCD esgrime un anteproyecto que convence a CCOO y UGT de la necesidad de firmar el Acuerdo Marco Interconfederal. En 1987, el gobierno socialista filtra otro anteproyecto en pleno período de "ajuste fino" y una vez acabado el período de la concertación social. Ahora, el proyecto de "regulación del derecho de huelga" aparece en el momento oportuno, cuando se están aplicando una serie de medidas socio-económicas absolutamente regresivas que hay que aderezar con amplios recortes de las libertades que coarten la respuesta ciudadana.

Es cierto que, en la actualidad, el sector terciario ha superado, en buena medida, el conflicto social clásico en que el enfrentamiento afectaba únicamente a los/as trabajadores/as implicados/as y a la correspondiente patronal. En este sector hay un tercero en discordia (los/as usuarios/as, que en su mayoría son también trabajadores/as) sobre los que recaen una parte de los efectos del conflicto. Por otro lado, y desde la propia segmentación social, han surgido colectivos con intereses claramente corporativos cuyas huelgas tienen claros tintes conservadores.

Lo que no es óbice para que los/as trabajadores/as de los sectores públicos terciarios tengan todo el derecho de ejercer la huelga. Hoy, más que nunca, debemos recuperar el conflicto social y la huelga como valores fundamentales en el cambio de las condiciones de trabajo y en los procesos de transformación social. No es admisible ninguna restricción legal ni externa al derecho de huelga ya que, además, anula otros (negociación colectiva, derechos y libertades sindicales,...)

Ahora bien, en determinados servicios públicos esenciales (vida, salud y seguridad) con el objeto de perjudicar lo mínimo a los/as usuarios/as, sin por ello dejar sin efectividad la huelga, la Confederación junto con los trabajadores/as implicados/as puede y debe establecer códigos de autorregulación de los servicios mínimos, adelantándose a los dictados por la Administración laboral. Y, siempre teniendo en cuenta que lo que se autoregula es el ejercicio y no el derecho de huelga en sí y que la autorregulación no se pacta es una decisión autónoma y solidaria. Como en otros aspectos nos remitimos a los acuerdos del XI Congreso confederal sobre el tema.

Sin embargo no es de los servicios públicos esenciales de lo que se escribe en el borrador estudiado por el Consejo de Ministros ni en el dictamen del Círculo de Empresarios. Se trata de un ataque en toda regla a todo tipo de huelgas y en cualquier ámbito y, eso es lo que fundamentalmente debe denunciar la Confederación.

Por otro lado, nos resulta especialmente ambiguo el papel jugado hasta el momento por CCOO y UGT (que no han respondido a nuestra propuesta de campaña pública contra la intoxicación informativa, contra la división entre usuarios/as-trabajadores/as y a favor de llegar a acuerdos en empresas y sectores para defender el derecho de huelga) más preocupados por desmarcarse, por aparecer como organizaciones "de orden" o por negociar su "derecho especial a la huelga".

Este IV Congreso vuelve a hacer una llamada a las organizaciones sindicales catalanas para aunar esfuerzos en la defensa de este derecho inalienable.

5.3. ELEMENTOS BÁSICOS DE LA ACCIÓN SINDICAL DE LA CGT DE CATALUNYA

- DEFINICIÓN

Componen la acción sindical el conjunto de dinámicas emprendidas por los distintos entes de la Organización, dentro y fuera de la empresa, en sus aspectos socio-económicos y reivindicativos que tienen pro objeto dar cumplimiento a la declaración contenida en el artículo 2 de los estatutos de la Confederación en su formulación genérica.

La amplitud de nuestra acción sindical es pues innegable. Puede abarcar desde una asamblea de trabajadores en la fábrica, a una manifestación por la carestía de la vida; de una concentración ante una empresa que efectúa sistemáticamente horas extraordinarias a una reunión con otras centrales sindicales para tratar una problemática común; del tratamiento de un problema específico de un compañero concreto, a una campaña general de la Organización.

Siendo esto así hemos de concluir que constituye sin duda el eje sobre el que debe girar la CGT en su relación continua y cotidiana con el mundo del trabajo, de la cual deben extraerse todo tipo de consideraciones y de experiencias, sin descartar en ningún momento la posibilidad de enmendar nuestros propios errores, así como ser constructivos cuando se trate de los ajenos.

Con estos tres párrafos iniciábamos la definición de la acción sindical en el XI Congreso confederal. Hoy, 2 años y medio después, nos sigue pareciendo absolutamente correcta y ajustada.

Sin duda, la acción sindical es el elemento clave que define nuestra razón de ser, nuestra teoría y nuestra actividad cotidiana, el vínculo primero esencial con los trabajadores y trabajadoras y el camino para conectar con sus/nuestras reivindicaciones y anhelos. En definitiva, la forma de

incidir y transformar lo concreto y más cercano para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Todas las actividades desarrolladas por los diferentes entes confederales no son sino apoyos, paredes sobre las que se construye el edificio de una acción sindical eficaz, participativa y coherente.

Es evidente, por otro lado, que debe existir una total correlación entre nuestra intervención social y nuestra acción sindical. Priorizar una u otra sin duda nos conduciría a una organización diferente de la que estamos definiendo y construyendo. Lo que no nos impide afirmar que nuestra presencia social sería nula o tendría un cariz marcadamente diferente y vanguardista si no aceptáramos el carácter primigenio de la acción sindical.

- CONTENIDOS

Con seguridad la constatación de la acción sindical se produce en la negociación colectiva (a la que dedicamos un apartado específico). Esta premisa tan evidente explica, en buena medida por omisión, ciertos errores de pasado y el camino sin retorno en el que se han situado determinadas posturas de nuestra anterior "familia". Una organización sindical sin acción sindical y sin negociación colectiva ha perdido por completo el adjetivo, ha dejado de ser útil a la clase trabajadora.

No obstante, y como situábamos en la definición, la acción sindical abarca múltiples facetas (entre las que sobresale la negociación colectiva) que dan cuerpo a una intervención cotidiana, global y coherente. En este sentido, es casi tan grave "pasar" de la negociación colectiva como darle el rango de exclusividad respecto de la acción sindical.

Por tanto, desde las secciones sindicales (con "representatividad" o no), los sindicatos, las federaciones territoriales y sectoriales y el propio Comité Confederal se debe desarrollar una acción sindical permanente, en temas tales como:

- Seguimiento del cumplimiento de los diversos compromisos establecidos en los Convenios colectivos de empresa, territoriales ("provinciales", nacionales o estatales) y de sector. Planteamiento de denuncia, movilizaciones,... en caso de incumplimiento o demostración de sus deficiencias, de considerarlo negativo para los trabajadores/as.

- Vigilancia del grado de cumplimiento por parte de la patronal (privada o pública) de la legislación vigente sobre Seguridad e Higiene, cotizaciones a la Seguridad Social, contrataciones, horas extras, jornada...

- Elaboración de respuestas sindicales y exigencia de negociación ante determinadas modificaciones: en las condiciones de trabajo, por la introducción de nuevas tecnologías, por la aplicación de nuevos sistemas y ritmos de trabajo, por regulación de empleo...

- Promoción de campañas de sensibilización, movilizaciones y acciones de apoyo a: aflorar la economía sumergida, inversiones que supongan más y mejor empleo, planes de reindustrialización alternativos y de compensación territorial, medidas de choque favorables a determinados colectivos,...

- Solidaridad de clase ante conflictos concretos a nivel de empresa, sector,..., nacional, estatal o internacional, que contribuyan a activar este principio básico de la lucha obrera.

- Denunciar aquellas prácticas productivas que atenten contra el medio ambiente, los derechos humanos, la igualdad de razas y sexos,...

- MARCOS Y AGENTES

La acción sindical presenta diversos marcos de actuación: la empresa, el sector, el territorio (local, comarcal, nacional, estatal, comunitario) y el que definen las decisiones gubernamentales o las normativas generales. Se trata de una relación dialéctica, de abajo arriba y de arriba a abajo, que perdería su coherencia al faltarle cualquiera de los eslabones.

En función de estos marcos se define e interrelaciona la intervención sindical de los diferentes entes de la Confederación.

a) Sección Sindical:

Empezando por abajo, corresponde a la Sección Sindical de empresa el desarrollo de la negociación colectiva y de buena parte (si no de todos) los contenidos definidos anteriormente, en su ámbito. Sin duda, son las Secciones sindicales por su contacto concreto y cotidiano quienes dan una primera impresión (quizás la más definitiva) de nuestra acción sindical. Cabe pues plantearse 2 objetivos básicos: uno, la perfecta relación con los/as trabajadores/as de su empresa, que deben tener en todo momento una clara medida de cuales son nuestras propuestas y una participación activa en ellas; y, dos, la identidad de nuestra intervención con la del resto de secciones sindicales de la Confederación y con los principios básicos marcados en sus comicios.

En este sentido, es preciso tener como objetivo la homogeneidad y la coherencia. Para que ello se produzca es preciso, de un lado, una mayor coordinación orgánica de las mismas con los entes orgánicos correspondientes (el sindicato y las federaciones territoriales y sectoriales) y una mayor difusión y participación en las reuniones y comicios orgánicos (asambleas, Conferencias de delegados, Plenos, conferencias sindicales, Congresos); y, de otro, ofrecer un mejor asesoramiento, una mayor participación (plenos de secciones sindicales, conferencias sindicales de ámbito local, comarcal o nacional) y unos órdenes del día más cercanos a la práctica cotidiana.

Es importante pues que las secciones sindicales coordinen, discutan, valoren su actividad sindical no únicamente en su seno y con los trabajadores/as de su empresa o sector, sino también con otras secciones sindicales y otros/as compañeros/as en los entes confederales correspondientes, especialmente en su sindicato. Como aprobamos en el XI Congreso Confederal:

Las secciones sindicales deben mantener vínculos vivos con la organización que posibiliten: dar y recibir la solidaridad necesaria en cada caso, garantizar la reciproca fluidez de la información existente, recibir la colaboración, asesoramiento y formación necesarias en cada momento, y aportar su esfuerzo colectivo a la consecución de objetivos y reivindicaciones más generales. Las secciones sindicales deben cohesionarse a través de los sindicatos de ramo con los cuales deberán colaborar en todo momento, con todos los medios a su alcance, sin menoscabo de su autonomía.

b) Federaciones locales comarcales e intercomarcales:

Estos entes son los que deben llevar a cabo la acción sindical en el ámbito territorial correspondiente. Sus principales objetivos se sitúan: en la solidaridad intersectorial, en la coordinación de las diversas actividades propias de cada sindicato, del desarrollo -en su ámbito- de las campañas o actuaciones generales y en la búsqueda de mecanismos de participación y compromiso que posibiliten que los acuerdos y directrices tomadas tengan una plasmación práctica.

Por otro lado, las federaciones territoriales deben procurarse todos los elementos básicos de la acción sindical: medios materiales, formación, asesoramiento jurídico y sindical,...

c) Federaciones Sectoriales:

A pesar de algunas reticencias, que porqué no recordarlo, no hacen sino reeditar un debate que la CNT de Catalunya dió por zanjado positivamente en 1918, la implantación de las Federaciones Sectoriales es cada vez mayor y su decisiva importancia en la intervención sindical se nos antoja incuestionable.

A estos entes les corresponde la acción sindical sectorial, y por tanto, la coordinación y vinculación de los sindicatos de sector, la elaboración de las grandes líneas estratégicas, la expansión sectorial en zonas no cubiertas por las estructuras territoriales, la coordinación con estas y con el Comité Confederal...

Su estructura debe ser de las más fuertes y consistentes, tanto por sus posibilidades y ámbito de negociación y representación como por su necesaria oferta de servicios y soportes a la acción sindical. Debemos crear las Federaciones de algunos sectores claves (Transportes, Administración Pública, Limpieza,...) y dotarlas (a todas) de los suficientes medios humanos y materiales para que cumplan su vital papel.

d) El Comité Confederal

Corresponde a dicho ente (en el que están representadas todas las federaciones territoriales y sectoriales y el Secretario Permanente de la Confederación) coordinar y dinamizar la acción sindical del conjunto de la organización y poner en marcha aquellas campañas generales que la Confederación haya diseñado en los correspondientes comicios. Nos estamos refiriendo a campañas de ámbito nacional y estatal que afecten a temas genéricos como: política socio-económica, política industrial, paro y contratación precaria, IPC y topes salariales,...

Desde este ente y en este ámbito es necesario ser capaces de diseñar campañas propias y al mismo tiempo sumarnos a otras generales, sin por ello perder un ápice de nuestra autonomía y tratando de mantener un discurso propio.

En esta línea creemos oportuna la Plenaria de Acción Sindical, órgano de análisis y consulta de la Secretaría de Acción Sindical del Secretariado Permanente, en la que deberían participar todos/as los/as Secr. de Acción Sindical de los diferentes entes confederales.

5.4.-NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CATALUNYA COMO MARCO REFERENCIAL

En el anterior punto hemos definido la gran importancia del desarrollo de la negociación colectiva para la Confederación. Queremos dejar constancia, también, de que los ejes básicos de nuestra actuación ante la negociación colectiva están contenidos en el Programa para las Elecciones Sindicales de 1990 ("Nuestros Argumentos"), aprobado en el Pleno Confederal de febrero del mismo año, y el documento "La CGT ante la Negociación Colectiva", aprobado en la Conferencia Sindical de València, y que por supuesto este Congreso debe hacer suyos.

No obstante, bueno es entrar en una serie de aspectos absolutamente nuevos o de reflexiones, sin duda, hoy más compartidas que ayer.

Vayamos con las reflexiones. En primer lugar, para nosotros/as la negociación colectiva es el principal cauce de la acción sindical y no se puede plantear como un proceso de autodefensa (al estilo del que se está practicando mayoritariamente, por otros sindicatos, en los últimos tiempos). Por el contrario, es uno de los elementos básicos de lucha, de avance en nuestra calidad de vida y de trabajo, de participación y de adquisición de conciencia de clase que permiten caminar en la dinámica de la transformación social. Sin duda, la negociación colectiva refleja los avances y retrocesos de la clase trabajadora.

En segundo lugar, es necesario huir de la precipitación, de la impaciencia, y del maximalismo en nuestra intervención en la negociación colectiva. Sin dejar de defender nuestros argumentos con contundencia y radicalidad (de la buena, de la que apunta a la raíz) debemos procurar que coincidan con los de la mayoría de los/as trabajadores/as y que posibiliten su participación activa, al mismo tiempo que huimos de cualquier papel de vanguardia iluminada o reserva de no se sabe bien qué. En este sentido es bueno recordar la autocrítica, dicha vez más asumida en la práctica en la Confederación, del Programa electoral del 90:

- Dicotomía acuerdos-práctica

- Maximalismo de consignas

- Dicotomía plataforma reivindicativa-objetivos reales de lucha

A. Con demasiada frecuencia hemos adoptado acuerdos inviables; acuerdos que no podíamos imponer y que, a menudo, ni siquiera planteábamos en los centros de trabajo.

B. En nuestras manifestaciones y escritos, hemos aireado muchas consignas imposibles, cuando no maximalistas. Esta verborrea pseudoradical asusta a la mayoría de los trabajadores, y no tiene sentido alguno ya que se trata de consignas que no podemos o no queremos aplicar.

C. En general, todos los sindicatos hemos pecado, y seguimos pecando en muchas ocasiones, de una falta de rigor a la hora de elaborar las plataformas reivindicativas. Es bastante común incluir en las mismas un número excesivo de puntos. Pero la experiencia demuestra que no todas las reivindicaciones son suficientemente sentidas como para luchar por ellas. A ese tipo de plataformas corresponde una negociación a la baja, y ello tiene negativas consecuencias.

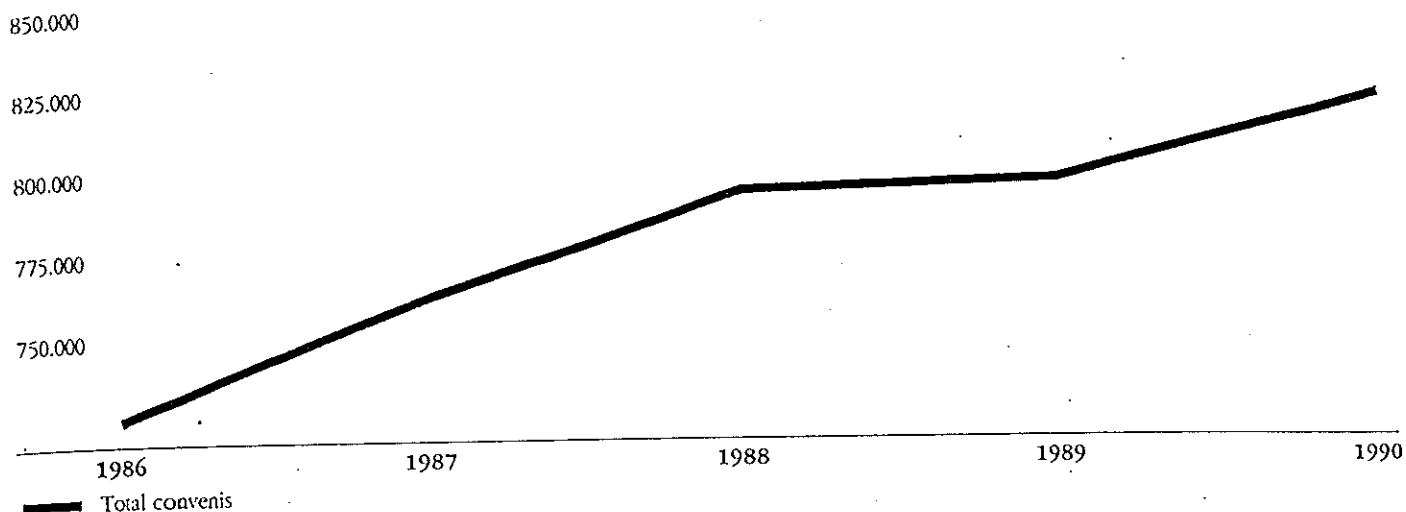
En tercer lugar, debemos convenir la marcada relación dialéctica de la negociación colectiva desde el más pequeño ámbito (empresa) al más amplio (sectorial o general). Una postura reduccionista de cualquiera de las dos opciones nos llevaría, por un lado, al más puro y duro corporativismo, y por otro, a un supuesto igualitarismo bastante alejado de la realidad y que no recogería experiencias más avanzadas y mejores logros.

Se trata pues, de implicarnos todos/as en los procesos de negociación general, para conseguir serios avances para los sectores más desprotegidos y dotarnos de un marco genérico, y de potenciar la negociación empresa por empresa con el fin de situar y superar en lo concreto el marco anteriormente citado, de obtener mejores condiciones salariales y laborales y ofrecer un marco de negociación mucho más próximo y participativo a los/as trabajadores/as. A nadie se le oculta que los toques negociadores -impuestos por la patronal, el gobierno central o algún pacto social o concertación al uso- han sido superados en este tipo de negociación y que en ella es donde los/as trabajadores/as de a pie han podido poner freno al entreguismo sindical. Por otro lado, las tendencias negociadoras de los últimos años nos lo muestran con claridad.

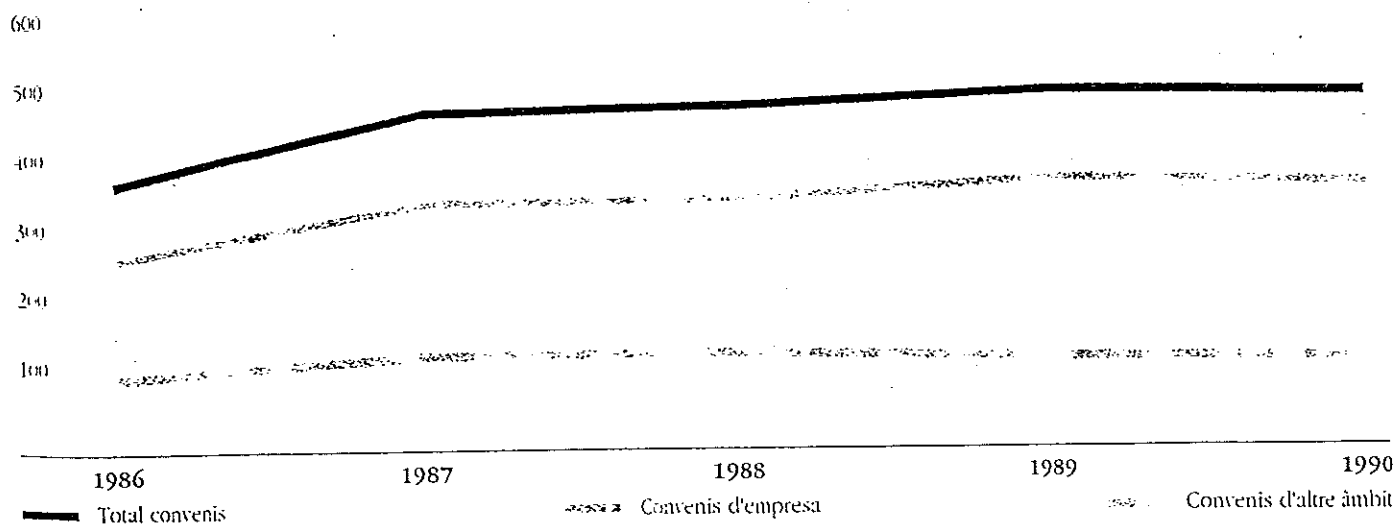
1.1. Evolució, segons l'any d'inici dels efectes econòmics, dels convenis, de les empreses i dels treballadors afectats i de l'increment salarial segons l'àmbit territorial del conveni. Total convenis.

Àmbit territorial	Any	Convenis	Empreses afectades	Treballadors afectats	Increment salarial pactat %	Increment salarial revisat %
Barcelona	1986	273	77.154	561.364	8,32	8,36
	1987	340	78.668	561.785	6,22	6,22
	1988	339	79.900	574.094	5,35	6,94
	1989	355	83.861	583.898	6,50	8,06
	1990 (1)	348	75.464	606.895	7,98	8,04
Girona	1986	20	5.491	28.752	8,58	8,59
	1987	36	9.063	45.551	6,71	6,71
	1988	34	9.888	51.936	5,30	6,08
	1989	41	9.765	46.773	7,32	7,96
	1990 (1)	35	4.846	35.715	9,58	9,60
Lleida	1986	20	5.884	23.223	8,11	8,13
	1987	29	8.106	25.341	6,66	6,66
	1988	26	7.667	25.053	5,12	5,15
	1989	28	8.111	26.848	6,77	7,05
	1990 (1)	34	8.415	40.963	9,05	9,10
Tarragona	1986	51	4.766	40.603	8,58	8,61
	1987	54	5.286	39.456	6,92	6,92
	1988	62	7.167	45.130	6,30	6,35
	1989	63	6.882	44.733	7,40	7,57
	1990 (1)	69	6.383	48.827	8,22	8,30
CA Catalunya	1986	14	25.004	81.864	8,48	8,48
	1987	25	25.774	94.531	5,83	5,83
	1988	30	27.433	103.824	7,61	7,70
	1989	30	27.682	99.204	6,94	6,97
	1990 (1)	19	27.606	94.903	7,75	7,90
Total Catalunya	1986	378	118.299	735.806	8,36	8,39
	1987	484	126.897	766.664	6,25	6,25
	1988	491	132.055	800.037	5,68	6,90
	1989	517	136.301	801.456	6,66	7,86
	1990 (1)	505	122.714	827.303	8,09	8,16

1.G.5. Evolució dels treballadors afectats per convenis col·lectius.



1.G.1. Evolució dels convenis col·lectius segons l'àmbit funcional.



En cuanto a los aspectos o propuestas nuevas (o relativamente), son las siguientes:

a) Establecer como marco negociador general (superable en ámbitos inferiores) y prioritario el de Catalunya, sin obviar el marco estatal tanto por solidaridad de clase como por la cantidad de implicaciones que tienen sus acuerdos (entendidos como marco de referencia y que han de respetar los diferentes ámbitos geográficos). Existen razones de todo tipo para plantear esta medida, desde la proximidad y control del proceso negociador hasta el aprovechamiento de unas determinadas condiciones socio-laborales pasando por la jornada laboral, el calendario festivo y la cuestión salarial, ya que desde 1985 el IPC oficial catalán se ha situado 4,2 puntos por encima del estatal.

Se trataría pues de que en razón de una serie de condiciones sociales, político-administrativas, económicas y laborales potenciáramos entre los/as trabajadores/as y el resto de los sindicatos

catalanes el establecimiento de una serie de convenios-marco en la mayoría de los sectores, en Catalunya. Idéntica actitud debemos tomar respecto de factorías, oficinas, dependencias,... de empresas estatales o multinacionales.

En otros sectores de clara dependencia estatal y mientras no obtengamos el marco de Catalunya (de hecho existen ya más de una quincena) es necesario, al igual que en cada empresa, conseguir que las revisiones salariales se hagan en función del IPC de Catalunya. En este aspecto, es de resaltar la sentencia favorable a nuestra Confederació en el sector Espectáculos Públicos que determina que la revisión salarial de un convenio de ámbito nacional debe hacerse sobre el IPC catalán; y, el reciente convenio firmado en IMES cuyos aumentos salariales se basan en el IPC de Catalunya.

b) Estudiar la posibilidad técnica y jurídica de, desde la Confederació, dotarnos y dotar a la CGT de presencia en la negociación colectiva a nivel estatal.

La actual normativa establece la "barrera negociadora" del 10% de representatividad a las Confederaciones de ámbito estatal y el 15% a las de ámbito de "Comunidad Autónoma". A corto plazo parece difícil que la CGT consiga superar el primer obstáculo y sin embargo son varios los sectores (Correos, Administración Periférica -CGT/CAT-, Banca,...) en que la CGT de Catalunya supera o está muy cerca de alcanzar la segunda barrera. Se trata pues de buscar la fórmula que nos permita estar en la negociación colectiva de ámbito estatal, por nuestra propia representatividad y en igualdad de condiciones que los sindicatos nacionalistas o de ámbito autonómico, y que ello repercuta positivamente sobre el conjunto de la CGT.

Otro aspecto de gran importancia para la Confederació son los Comités de Empresa europeos y como consecuencia la negociación colectiva en el ámbito de las multinacionales. Dichos Comités forman parte de las "recomendaciones", que no de las directivas destinadas fundamentalmente a medidas económicas, del Parlamento Europeo. Este aspecto permite a la mayoría de las multinacionales obviarlo con absoluta impunidad, a pesar de lo cual se están creando por iniciativa de los/as trabajadores/as y de sus sindicatos.

En la práctica nuestra experiencia tiene un poco de todo. Desde los Comités europeos que están funcionando muy positivamente (como en el caso de Cidreria Vilella, Groupe BSN) a los que una vez creados encuentran todo tipo de impedimentos de las multinacionales (SEAT-Volkswagen), pasando por aquellos que se montan para solaz de los sindicatos integrantes de la Confederación Europea de Sindicatos (UGT y CCOO) sin tener en cuenta los niveles de representación y las responsabilidades (Pirelli, Grundig,...).

Con todo, y por supuesto arremetiendo con contundencia contra las trabas patronales y "unisindicales", nuestra postura debe ser la de potenciar los Comités europeos, que posibiliten el intercambio de información, la solidaridad activa y que fuercen la negociación de un convenio marco (superable en otros ámbitos) a nivel de cada multinacional. En esta negociación colectiva la Confederació debe priorizar medidas anti-dumping, es decir acuerdos en materia de condiciones de trabajo y derechos sindicales que supongan un avance para todos/as y especialmente para los/as más desfavorecidos/as por su legislación estatal o por las condiciones impuestas por la multinacional para su ubicación.

6.-ACCIÓN SOCIAL Y CULTURAL DE LA CGT DE CATALUNYA

6.1.-LA CGT DE CATALUNYA COMO ORGANIZACIÓN SINDICAL Y SOCIAL TRANSFORMADORA.

Sobre la base de una organización eminentemente sindical se construye, y se construyó en el pasado -la CNT-, el armazón de una Confederación con claros objetivos de transformación social. Desde el punto de vista de la mercadotecnia, no parece el mejor momento para hacer una declaración de principios de este estilo. Sin embargo, no vamos a renegar de nuestro pasado ni vamos a dajurar de nuestro futuro. No vamos a guardar en lo más oscuro del baúl de los recuerdos el artículo 2º de nuestros acuerdos ni vamos a ocultar que, si bien a nivel inmediato nuestras principales tareas son la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las clases menos favorecidas, a medio y largo plazo nuestro objetivo es una radical transformación de la realidad. Y eso quiere decir que nuestro modelo de sociedad nada tiene que ver con la marginación y la pobreza, con la corrupción y el fraude, con la explotación económica, con la depredación de la naturaleza,...

-UNA TRANSFORMACIÓN SOCIAL PACÍFICA, MAYORITARIA Y PLURAL.

No obstante, es prioritario definir en positivo nuestro proyecto de transformación social, con la reserva de que serán quienes la lleven/llevemos a cabo los/as que la definirán/definiremos en concreto. Y lo es, tanto por la necesidad de adecuarla a la enorme complejidad de la sociedad de finales de siglo, como por contrastarla con las necesidades, reivindicaciones y anhelos de la clase trabajadora. Por otro lado, es importante desmarcarnos de determinados proyectos "propios" y ajenos que han sucumbido ante la más absoluta indiferencia o ante el más activo rechazo generalizado. Es bueno, en estos momentos, recordar la clarividencia de nuestra organización (y los acertados informes de Angel Pestaña y Gaston Leval) al separarse, a principios de los años 20, de la "vía autoritaria al socialismo" (o, por expresarlo mejor, de la vía autoritaria al capitalismo de Estado).

Nuestro proyecto de transformación no responde a los "modelos clásicos" que se asentaban en procesos insurreccionales, que amparados en estallidos sociales posibilitarían un nuevo modelo de sociedad. Al margen de que la experiencia histórica nos ha demostrado su irrealidad, y no únicamente por la presión externa, creemos que es absolutamente imposible que nada que se construya sobre la violencia y bajo la tutela vigilante de un núcleo de iluminados/as lleva en sí el embrión de una nueva sociedad.

nicamente desde la recuperación de la iniciativa por parte de la sociedad civil, desde el establecimiento de nuevas áreas de decisión, desde la afirmación de una conciencia social mayoritaria y pluralista se puede construir la nueva sociedad.

El camino de la transformación social pasa indefectiblemente por cambiar el propio papel de la democracia (de la formal, de la que legitima innumerables situaciones de injusticia) para introducir de manera permanente importantes dosis de democracia directa: de autonomía y libertad en las decisiones, de control directo, de ética, de capacidad real de decisión,...

En este marco de desarrollo democrático y participación directa son vitales las experiencias e iniciativas populares de marcado carácter solidario y social (iniciativas y experiencias de autoempleo, grupos solidarios, cooperativas de consumo, ateneos y centros culturales y de debate,...), la profundización de las libertades individuales y colectivas y los avances en la destrucción de desigualdades económicas y culturales.

En fin, la Confederació propugna una transformació social pacífica, mayoritaria y plural que posibilite la configuración de una sociedad libre, solidaria e igualitaria.

- UNA AUTÉNTICA REVOLUCIÓN DE LOS VALORES ÉTICOS Y SOCIALES.

El progreso tecnológico, en el que nos hallamos inmersos, sitúa de una manera cada vez más plausible la histórica reivindicación de que el trabajo remunerado deje de ser el elemento central de nuestro tiempo y de nuestra vida.

De cualquier forma, con avance tecnológico o sin él, la transformación de la sociedad debe suponer el desarrollo de otras facultades humanas y de la capacidad para autoinstruirse que, sin duda, situarán a otras actividades no económicas en el papel central de la vida de los ciudadanos/as.

La información, la formación polivalente (permanente y creativa) y la investigación deberán cumplir una clara función social y dejar de ser un espacio acotado de determinadas élites o un negocio.

Y, junto a ello, un profundo vuelco en la ética social. La prevalencia de la solidaridad frente a la competitividad y el lucro, del progreso colectivo y social frente a la especulación y el beneficio privado, de la participación y la decisión colectiva frente al autoritarismo y las "razones de Estado",...

En definitiva, una auténtica revolución de los valores sociales y éticos que den paso a un tipo de sociedad de rostro y dimensiones humanas.

-UNA CONFLUENCIA DE ESFUERZOS Y SENSIBILIDADES.

Sin duda en este proyecto transformador de gran envergadura vamos a coincidir con otros sectores sociales, para los que el punto de partida del proceso es diferente. El inevitable y positivo carácter mayoritario y plural del proceso debe llevar a la Confederació a una convergencia con los nuevos movimientos (ecologistas, pacifistas, solidarios, antirepresivos, feministas,...) en un proyecto común.

La Confederació ha de potenciar (lejos de cualquier arrebató vanguardista y exclusivista) la confluencia de esfuerzos que nos permita ir definiendo, día a día, un proceso capaz de ilusionar y hacer participar a las clases populares. Un proceso que debe ser tremendamente realista y pragmático, de partida, y profundamente utópico en sus objetivos finales.

En definitiva, como planteaba nuestro Programa para las Elecciones Sindicales del 90 "...un proyecto que tiene a la libertad y a la persona como centro. Frente al sistema-máquina, frente al Estado omnipresente y omnipotente, frente a la exclusión, frente a la utilización del individuo y su reducción a productor-consumidor, buscamos una sociedad al servicio de la persona y del desarrollo de todas sus potencialidades.

Para avanzar en la consecución de estos objetivos es necesario que la Confederació responda externamente e interiorice toda una serie de factores sin duda elementales para ser, en el día a día, alternativa y transformadora, solidaria, internacionalista, pluralista, participativa, democrática y homogénea.

-UNA CONFEDERACIÓN DE AMPLIA BASE SOCIAL

Esta definición tiene una doble vertiente o, lo que es lo mismo, una doble intencionalidad. Por un lado una organización amplia, de masas, con ganas, medios y esfuerzos para crecer. Una organización que no se interpreta a sí misma como vanguardista sino que interioriza en su seno la necesidad de organizar a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras y de incidir social y sindicalmente desde la riqueza argumental que proporciona una organización amplia y participativa.

La segunda vertiente se refiere a la necesidad de incorporar a la organización a importantes sectores producto de la segmentarización de la clase trabajadora (parados/as, jubilados/as y pensionistas, trabajadores/as autónomos, cooperativistas, trabajadores/as en precario...). De ser capaces de romper la actual dinámica por la cual una inmensa mayoría de los afiliados/as a los sindicatos (también al nuestro) son trabajadores/as en activo y con contratos fijos. Es preciso, en este sentido, pasar de las declaraciones retóricas a fuertes campañas de sensibilización popular y a incorporar a la negociación colectiva general, de sector o empresa reivindicaciones de dichos sectores. Se impone buscar marcos de integración y participación, en los que se sientan cómodos/as y de los que obtengan una clara utilidad.

En la misma dirección, y sin obviar nuestra condición "sine qua non" de organización sindical, debemos ofrecer fórmulas de afiliación o colaboración a jóvenes, sectores intelectuales y de profesiones liberales que difícilmente pueden integrarse en la dinámica más estrictamente sindical pero que pueden aportar mucho a la Confederación, en otros campos.

-UNA CONFEDERACIÓN ALTERNATIVA Y TRANSFORMADORA.

Nuestra configuración sindical y nuestra vocación transformadora nos llevan a tratar de dar alternativas a los problemas de los trabajadores y trabajadoras no únicamente en el estricto ámbito de trabajo. Los problemas de calidad de vida, de educación y cultura, de servicios sociales, de medio ambiente,... que afectan y preocupan a sus afiliados y afiliadas, y a las clases populares en general, se deben convertir en objetivos prioritarios de la Confederación. Desde la organización se debe además alentar la dinámica de participación global de afiliados/as mediante: información, formación, iniciativas propias y confluencia con campañas generales, potenciación del asociacionismo popular y de base,...

Esta dinámica alternativa cumple, al mismo tiempo, un papel iniciador y potenciador de un proceso mucho más contundente. Son pasos hacia adelante en la necesaria transformación global de la sociedad. En la consecución de una sociedad abierta y participativa.

-UNA CONFEDERACIÓN SOLIDARIA E INTERNACIONALISTA.

Otro de los principios básicos de nuestra intervención social y sindical ha de ser la solidaridad. Solidaridad que podemos practicar y expresar cotidianamente frente a las agresiones laborales, a las discriminaciones laborales y sociales, a la conculación de las libertades... o a favor de las luchas reivindicativas, de las experiencias alternativas, de las huelgas, de la resistencia civil pacífica. Se trata fundamentalmente de recuperar y potenciar una práctica de vital importancia para el futuro del sindicalismo y para cualquier proyecto transformador y de enfrentarla con contundencia a la actual doble moral y al individualismo predominantes. Y a la mejor manera de hacerlo es practicándola.

Esa solidaridad que sin duda empieza aquí, en las cuestiones y problemáticas que nos son más cercanas no puede cerrarse en una práctica de estar por casa o excesivamente chauvinista. Junto a la solidaridad otro de los principios básicos del sindicalismo transformador es el internacionalismo. "Hasta que los obreros de todos los países no estén claramente de acuerdo en que sus intereses son los mismos en todas las latitudes, e inspirándose en ello aprendan a unirse

para actuar juntos, no podrá decirse que existe una base efectiva para la liberación internacional de la clase trabajadora", escribía Rudolph Rocker.

Es éste otro de los temas que puede quedarse en una bonita declaración para colocar en Estatutos o Principios programáticos si no tomamos medidas concretas. Debemos potenciar, por un lado, los contactos internacionales (el Encuentro europeo del Sindicalismo Alternativo, celebrado en Barcelona a finales del 91, fue una experiencia altamente positiva) a través de la Secretaría de Organización y practicar la solidaridad internacional (ayuda económica o material, información apoyo logístico,..., fundamentalmente a través de organizaciones sindicales afines) mediante la creación de un Fondo de Solidaridad Internacional que suponga el 5% de los presupuestos de todos los entes de la Confederació.

-UNA CONFEDERACIÓN DEMOCRÁTICA Y PLURAL.

Es indudable que en el seno de la Confederació conviven sensibilidades y opciones diversas, que se manifiestan de una manera más palpable en las puertas de los comicios y, especialmente, de los Congresos. No obstante, la pluralidad de criterios se expresa de una manera natural en la Confederació y sin la virulencia que en ocasiones observamos en otras Confederaciones, Federaciones o comicios estatales.

La expresión libre de ideas y planteamientos, sin acudir a anatemas o a descalificaciones ajenas a nuestros medios y criterios, debe impregnar nuestra práctica y nuestras tomas de decisiones en todo momento. La opinión de cualquiera no sólo es lícita sino absolutamente respetable y únicamente la magnitud de su reflejo entre el resto de compañeros/as le da su justa medida.

Es necesario profundizar los criterios democráticos y plurales de la Confederació y, en ese sentido hacemos una seria apuesta para el futuro. Nuestras tomas de decisiones deben respetar la pluralidad del debate y de las diversas opciones tomadas en razón de su nivel de representatividad desde la asamblea del sindicato hasta el comicio concreto (Pleno, Congreso). No sería lógico que decisiones tomadas por escaso margen y después de acalorados debates puedan ser presentadas como posturas de mayoría absoluta o monolíticas.

No es monolitismo lo que necesita una organización de raíces libertarias y proyectos transformadores sino democracia directa, respeto de la pluralidad y homogeneidad.

La pluralidad interna entre las distintas sensibilidades, el talante profundamente democrático que debe presidir la adopción de decisiones a todos los niveles, el respeto a las posiciones minoritarias y el derecho que les asiste de difundir sus posiciones, junto a la vinculación de toda la Organización a las decisiones tomadas mayoritariamente, constituyen pautas de primera línea en el comportamiento militante de una Organización que encara el futuro y aspira a ampliar su base sindical y social, en definitiva, su influencia a todos los niveles.

-UNA CONFEDERACIÓN PARTICIPATIVA Y HOMOGÉNEA

Otras dos características que deben adornar nuestra Confederació son la participación y la homogeneidad, en absoluto reñida con la pluralidad y el respeto a los planteamientos en minoría.

Es evidente que desde el Congreso de Unificación mucho hemos avanzado en cuanto a la participación, pero difícilmente nos contentaremos con lo conseguido. Continúan existiendo remoras de funcionamiento, propias en la mayoría de los casos de unos "vicios" derivados del voluntarismo militante.

Una organización que se precia de potenciar la participación, la consulta,... en los centros de trabajo, no se puede permitir el migrado número de personas que toma decisiones de suma importancia o la "división de privilegios" entre militantes y afiliados.

Potenciar una mayor y mejor participación es fundamental en todos los aspectos. Se necesita tanto para los Congresos, como para la negociación colectiva, la acción social, las movilizaciones, el relevo en los órganos de gestión,... El fomento de la participación se debe realizar en todo momento y circunstancia. La falta de dicha práctica en determinados procesos conlleva la relajación o, a lo que es peor, la consideración que determinados temas son para iniciados/as.

En definitiva una mayor participación nos llevará a una mejor maduración de los temas, a un aumento de los canales de información y propuestas, a la transparencia en la toma de decisiones y como consecuencia de ello potenciará la homogeneidad en los criterios y el seguimiento de los acuerdos de la Confederació.

6.2. EJES Y CRITERIOS DE LA ACCIÓN SOCIAL DE LA CGT DE CATALUNYA

Como hemos apuntado en el tema anterior, tanto por herencia histórica como por convicción actual, la Confederació desarrolla una actuación global sobre las problemáticas que afectan a la clase trabajadora. Esta intervención social ha de mantener una estrecha trabazón con la acción sindical y responder a los siguientes criterios:

a) permanente y continuada: no se trata de tomar acuerdos o hacer campañas en determinados momentos sino de establecer una serie de temáticas y objetivos que se desarrollarán con la necesaria continuidad (nuestra postura favorable a una Sanidad Pública y de calidad era anterior y debe mantenerse, con o sin las nefastas recomendaciones del informe Abril Martorell).

b) transformadora: debe dar respuesta a los problemas concretos y plantear una línea ascendente en la superación de las actuales situaciones de desigualdad social.

c) unitaria: al mismo tiempo elaboraremos y difundimos nuestros propios criterios y alternativas en los diferentes campos de actuación, debemos potenciar actuaciones y campañas unitarias con la intención de dotarnos de mayor fuerza y representatividad, de responder con mayor contundencia y masividad y de avanzar conjuntamente con otros colectivos y organizaciones partidarias de cambios sociales. Esto no debe ser óbice para que la Confederació en los momentos que crea oportuno y si no se genera un movimiento unitario afronte en solitario una determinada reivindicación (caso de la Sanidad pública).

De la misma forma que hemos establecido una serie de valoraciones autocríticas sobre nuestra acción sindical y nuestras actitudes ante la negociación colectiva debemos hacerlo con la intervención social de la Confederació. En este sentido se debe apuntar la más que evidente dicotomía práctica entre acción sindical y acción social. Dicotomía que se ha dado en los dos sentidos y ha convertido a estos dos campos de actuación complementaria y a sus actores en perfectos desconocidos para los otros. En ocasiones una y otra se han convertido en armas arrojadizas entre "sindicaleros" y "globalistas", entre "reformistas" y "radicales",... Por otro lado las Secretarías de Acción Social, de los principales entes confederales, han permanecido durante mucho tiempo sin cubrir, han carecido de continuidad (con preponderancia de uno u otro tema en función de las inclinaciones personales) y no ha existido un proyecto de trabajo propio e identificable (con la consiguiente sensación de seguidismo y de tendencia a la marginalidad).

La Confederació ha de plantearse seriamente este problema pues de ello depende, en buena medida, su intervención político-social y su proyecto de transformación. En este sentido debemos dotarnos en este IV Congreso de los ejes y criterios básicos de nuestra Acción Social, debemos constituir Secretarías de Acción Social fuertes (con una marcada tendencia a la acción

institucional y relacionadora con otros colectivos y organizaciones) y hemos de conseguir que todos y todas nos impliquemos en el proyecto de transformación social de la Confederació.

Las siete grandes áreas en las que deberíamos centrar los esfuerzos y actividades de nuestra actuación socio-política son: la calidad de vida, los derechos humanos y civiles, la paz y el antimilitarismo, la ecología y el medio ambiente, la juventud, la mujer y la solidaridad internacional.

-CALIDAD DE VIDA

En la línea expresada al inicio de este punto, de actuación global sobre las clases populares en su conjunto y de interiorización y apoyo a sus reivindicaciones sociales, la Confederació debe canalizar la preocupación general por asumir altas cotas de calidad de vida en aspectos tales como la sanidad, la enseñanza, la vivienda, los servicios públicos,...

Existe una honda preocupación social por estos temas que afectan de forma directa a sus condiciones de vida y dicha preocupación aumenta cuando desde las administraciones se predica y se practica una política de recorte presupuestario y privatización con motivo de nuestra convergencia con Europa, cuando todos estos servicios sociales no han llegado ni al umbral de la calidad y cobertura europea. Se ha iniciado un duro período para las prestaciones y conquistas sociales, conseguidas en momentos históricos de falta de libertades y en la primera etapa de transición. Hoy por hoy, existe un acuerdo casi unánime de todas las fuerzas políticas en la dirección de acotar y reducir los servicios sociales y eliminar cualquier atisbo de participación ciudadana en su gestión.

Frente a ello, en este momento de profunda dualización de la sociedad catalana, la Confederació debe defender la titularidad pública, la gestión participativa, la calidad y el acceso de los/as usuarios/as a la sanidad, la enseñanza, la cultura,... y a todo tipo de servicios sociales.

En algunos de estos campos se han desarrollado en los últimos años, en nuestro país, modélicos movimientos unitarios (como la Campanya en defensa de l'Ensenyament Públic i la seva qualitat) y en otros estos ha sido imposible por un exceso de celo corporativo o por la connivencia entre administraciones, sindicatos más representativos y/o determinadas asociaciones de usuarios (caso de la Sanidad pública, en la que la Federació de Sanitat de la Confederació está desarrollando una campaña en solitario -tras recibir la llamada por respuesta del resto de sindicatos- contra las "recomendaciones" de la reforma Abril Martorell, aplicadas ya en Catalunya).

En cualquiera de los casos, la Confederació debe situarse en los movimientos unitarios, lanzarlos si no existen y coordinar el enorme potencial asociativo de sus afiliados/as (asociaciones de padres y madres de alumnos/as, de alumnos/as, de vecinos/as) para colaborar con el movimiento asociativo (federaciones de padres y madres de alumnos/as, federaciones de asociaciones de vecinos, organizaciones de usuarios, movimientos juveniles, movimientos feministas,...) en la búsqueda de alternativas, aquí y ahora, y en el avance de la calidad de vida y de la gestión democrática de los servicios públicos.

- DERECHOS HUMANOS Y CIVILES

Sin duda este es otro de los frentes de ataque a los logros conseguidos. Como consecuencia de dicho ataque tendemos a situarnos en una posición defensiva que imposibilita nuevos avances y profundizaciones. Se trata, pues, no sólo de defender determinados derechos sino de conseguir nuevos.

En los últimos tiempos hemos asistido a un creciente desarrollo del Estado policial (Ley de Seguridad Ciudadana, anteproyectos de Ley de regulación de Tratamiento Informático y de la "futura censura periódica",...), a una criminalización de lo diferente y un retroceso en las

concepciones morales y éticas. Todo lo cual no se produce por una interpretación cíclica de los procesos históricos sino como resultado de una estrategia premeditada de permanencia y transmisión de determinados valores sociales.

La Confederació siempre ha mostrado una especial sensibilidad en los temas que afectan al libre desarrollo de las personas, a las libertades y derechos individuales y a los valores éticos. Este es por tanto un campo en el que debemos desenvolvernos con absoluta soltura y:

- Potenciar campañas de denuncia pública de la situación de los/as inmigrantes extranjeros/as, de los aspectos claramente discriminatorios y marginalistas de la Ley de Extranjería, de la doble moral frente al extranjero rico-extranjero pobre. Así como poner todos los medios materiales, sindicales y jurídicos en la defensa de unas dignas condiciones de vida y de trabajo. Creación del Servicio de Asistencia a los/as Trabajadores/as Extranjeros/as (SATE-CGT).

- Proteger las minorías étnicas perseguidas (gitanos, árabes, africanos,...), denunciar los brotes de racismo y defender la integración voluntaria de éstas minorías en el sistema laboral, educativo, sanitario en condiciones de igualdad.

- Defender el derecho a la libre elección de opción sexual y la concesión de derechos civiles (viudedad, adopciones,...) igualitarios a las parejas homosexuales.

- Potenciar campañas de sensibilización ciudadana contra las leyes o medidas que contribuyen a acentuar el control del Estado sobre la vida de los/as ciudadanos/as.

- Establecer una colaboración permanente y estrecha con organizaciones no gubernamentales y plurales para la defensa de los derechos humanos y civiles. Especialmente con Amnistía Internacional, SOS Racisme y Catalunya Solidària.

-PAZ Y ANTIMILITARISMO

En el XI Congreso confederal aprobamos que "la CGT se proclama por esencia una organización antimilitarista y pacifista". Nuestro pacifismo nace de la absoluta convicción que tanto la nueva sociedad como la actual deben estar exentas de la amenaza de la guerra, el genocidio o cualquier otro tipo de violencia. La violencia no es nunca la mejor manera de resolver un contencioso, debemos construir una sociedad civil fuerte sobre la base del diálogo, la tolerancia y el respeto mutuo.

La Confederació repudia la violencia organizada venga de donde venga. Ya sea la de los Estados, a través de los ejércitos, la represión policial, la tortura encubierta o el terrorismo parapolicial; ya sea la violencia indiscriminada y brutal de cualquier grupo de redentores que pretenden justificar con ella ideas políticas, estados de guerra, liberaciones populares o negociaciones. La Confederació debe reforzar el rechazo popular a estos 2 tipos de actuaciones y reforzar en la sociedad civil criterios de denuncia permanente, de oposición activa y de presión social. Con la misma contundencia nos posicionamos contra otros ejercicios de violencia (malos tratos a los sectores más débiles de la sociedad, brutalidad fascista,...).

Esta misma actitud pacifista nos conduce al antimilitarismo, tanto desde el punto de vista moral y ético como desde el más estrictamente social. Son un auténtico derroche inhumano los gastos armamentísticos (y los conflictos, carreras armamentísticas y enemigos potenciales que dichos intereses generan) y de funcionamiento de los ejércitos en unos momentos en que una parte muy importante de la población del planeta no tiene cubiertas las necesidades más básicas para su subsistencia.

En este apartado nos posicionamos a favor de la objeción de conciencia y saludamos con entusiasmo la reciente sentencia judicial que sitúa la conciencia por encima de la "razón de estado".

La Confederació se opone a la Prestación Social Substitutoria (PSS) por su condición de castigo a la objeción y fomento de la contratación precaria y de la economía sumergida. Denunciamos a las organizaciones sindicales y cívicas que utilizan la PSS.

En cuanto a nuestro proyecto pacifista y antimilitarista y a sus objetivos básicos nos remitimos (con ligeros retoques producto de nuevas circunstancias históricas, de avances en la lucha pacifista y de nuestra referencia a Catalunya como marco) a los acuerdos del XI Congreso confederal:

a) En el plano internacional

- La desnuclearización total de Europa
- La desnuclearización y desmilitarización completa del Mediterráneo.
- La apertura democrática, el fin de los regímenes de "partido único" y el ejercicio de los derechos humanos.
- El fin de la política de bloques: disolución de la OTAN, la defensa de la autodeterminación de los pueblos, la retirada de tropas norteamericanas del continente.
- El desmantelamiento de los arsenales nucleares, químicos y bacteriológicos por parte de todos los países.
- Boicot a la producción y comercio de armas.

b) En el estado español y Catalunya

1- Ante la represión militar y policial a jóvenes, y movimiento obrero en lucha, nacionalistas y población en general.

- Denuncia de acosos, accidentes, abusos, maltratos, torturas y cualquier otra forma directa o indirecta en que se presente la represión del Estado.
- Formación e información de los derechos que asiste a todo detenido

2- Ante la industria militar y el comercio de armas

- Boicot a la producción y comercio de armas
- La reconversión industrial de las empresas españolas de armamento; el cese del papel del gobierno en el tráfico internacional de armas.
- Derecho a la objeción de conciencia laboral.

3- Ante la militarización de la sociedad

- Denuncia y boicot de los servicios públicos militarizados.
- Desmilitarización y desarme de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado.
- Objeción e insumisión fiscal. Gastos militares para usos sociales.
- Eliminación del Servicio Militar y de la Prestación Social.
- Apoyo a la lucha de los insumisos.
- Organización de afiliados en la mili y en los servicios civiles.
- Denuncia sindical de los servicios civiles.
- Derechos sindicales de trabajadores de instituciones militares.
- Denuncia de las presiones militares en la vida pública.

- Denuncia de las campañas "civiles" del Ejército: premios escolares, jornadas de puertas abiertas, etc.

4- Ante el militarismo ideológico

- En la enseñanza, en la cultura, en los medios de comunicación.
- Por una resolución no violenta, democrática y autogestionaria de los conflictos.
- Por la eliminación de los juegos violentos y sexistas.
- Por una educación para la paz: crítica, solidaria y de compromiso.

5- Ante la existencia del Ejército

- La paralización de los ejercicios de tiro en los polígonos que ponen en riesgo el ecosistema o las poblaciones colindantes.
- Celebración de un nuevo referéndum para abandonar la OTAN.
- Libre derecho de objeción de conciencia.
- Denuncia de la militarización de la sociedad y derecho a la objeción fiscal.

- ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

Es más que evidente la preocupación de los medios científicos por el creciente deterioro de los elementos vitales del planeta: contaminación de ríos y mares, recalentamiento de la Tierra, avance del agujero de Ozono, desertización creciente, aumento de componentes nocivos en los alimentos y en los cuerpos, radiaciones incontroladas,...

Sin un excesivo ánimo catastrofista debemos coincidir en que la especulación económica y el derroche militarista están poniendo en serio peligro el futuro de los seres vivos. En este progresivo deterioro poco sentido podrían tener las mejoras laborales y salariales o los proyectos de transformación social.

Especial mención merece nuestra actitud como ciudadanos/as y como trabajadores/as ante las empresas contaminantes. Este debe ser un buen ejercicio de combinación de las luchas sindical y social, ya que en todos los casos las repercusiones negativas se producen tanto en el ámbito laboral como en el medio ambiente. Y, por tanto, abordables conjuntamente desde la salud laboral y el ecologismo. Debemos pues avanzar en el estudio de las empresas, materiales y productos contaminantes. Así como en las alternativas productivas, de empleo, de salud y condiciones laborales y de conservación de la naturaleza.

A nivel programático nuestros esfuerzos deben centrarse en:

- La lucha contra la lluvia ácida, el efecto invernadero, la desertización, la contaminación de las aguas (con especial énfasis en la recuperación de los ríos catalanes -algunos de los más contaminados del mundo- y del Mediterráneo), los ruidos agresivos, el exceso de tráfico urbano,...
- La defensa de la calidad de los alimentos, del entorno urbanístico, de las reservas forestales,...
- La desnuclearización total, la prohibición del transporte de armamento nuclear, la potenciación de declaraciones de zonas no nucleares, la prohibición de transporte y almezanamiento de residuos radioactivos,...
- El estudio científico de planes energéticos alternativos, autónomos, no contaminantes, ...
- El boicot a los productos contaminantes y destructores de la capa de Ozono, etc...

-JUVENTUD

La Confederació tiene una afiliación cuya edad media se puede considerar cercana a la etapa juvenil. Esto por un lado nos puede dar una cierta sensibilidad respecto de su problemática, pero también el hecho de que los/as jóvenes suponen uno de los colectivos más desfavorecidos y discriminados en las relaciones laborales y sociales.

También en este apartado debemos remitirnos a la acertada resolución del XI Congreso Confederal.

El mercado de trabajo juvenil padece con especial virulencia, como es bien sabido, de lacras tales como la sobre-explotación económica, el trabajo negro, el subempleo y la marginación. Es necesario que nuestra acción social se pegue al entorno cultural y vivencial, no sólo de la llamada "juventud marginal", sino de los jóvenes en su conjunto. Para eso es necesario: estimular la sensibilidad de los trabajadores en las empresas para recoger propuestas de incorporación de trabajadores jóvenes (o de primer empleo) en las plataformas formativas (formación ocupacional, contratos de ayuntamientos, acceso a cooperativas); la acción cotidiana en el seno de la organización, la formación militante (social, cultural y sindical) que permita el acceso de los jóvenes y su participación en responsabilidades y tomas de decisión dentro del sindicato; la participación como organización en los Consejos de la juventud de instituciones y administraciones públicas, recabando de las mismas medios suficientes para llevar a cabo nuestras actividades en este tema; la potenciación de plataformas educativas y culturales, con criterios unitarios, plurales y participativos al tiempo que coparticipando en el control de las mismas; la lucha permanente para conseguir para los jóvenes formas de emancipación no esclavizantes, denunciando la manipulación de los jóvenes por los traficantes de drogas, las sectas y otras entidades.

Se hace imprescindible la creación de una Área de la juventud, adherida a la Secretaría de Acción Social, con el objetivo de llevar a cabo el anterior diseño de actividades y para potenciar el acercamiento de importantes sectores juveniles que, sin duda, si tuvieran que optar por un modelo sindical lo harían por el nuestro.

-MUJER

Tanto la resolución del III Congreso de la Confederació como la del XI Congreso confederal recogieron el trabajo presentado por las Dones Llibertàries de Barcelona, que hoy conserva una gran vigencia.

En función de aquellos acuerdos y de los que desarrollemos en este Congreso se hace necesaria la creación del Área de la mujer, vinculada a las Secretarías de Acción Social y Sindical, y en permanente coordinación con los grupos de Dones Llibertàries.

Dicha àrea debe trabajar tanto en el ámbito social (aborto, planificación, educación no sexista, discriminación y violencia sexual,...) como el laboral (discriminación laboral y salarial, paro, trabajo precario, economía sumergida,...). Y debe potenciar la participación de las mujeres en las tareas de la Confederació así como su afiliación, no en vano la nuestra es una organización con un bajo nivel de afiliación, de delegadas, de mujeres en cargos de gestión,... debido sin duda a una malentendida radicalidad (que se identifica con determinados atributos masculinos).

Las líneas de trabajo están contenidas en las 16 propuestas de nuestro tríptico con motivo del día de la mujer trabajadora:

CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO

- Eliminación de las cláusulas que supongan una discriminación directa o indirecta en materia de trato, categoría, sueldo, etc.
- Revisión de las categorías y eliminación de las explícita o implícitamente femeninas.
- Reconocimiento de las situaciones de acoso sexual, introducción en los convenios colectivos cláusulas que establezcan la investigación y la penalización de estas conductas.

MERCADO LABORAL

- Prohibir la especificación del sexo en las ofertas de trabajo.
- Potenciar las medidas específicas de apoyo y refuerzo a la contratación laboral de la mujer, especialmente en las profesiones en las que estén/mos menos representadas.
- Exigir un porcentaje mínimo de mujeres en las plantillas de los organismos públicos.
- Control sindical y transparencia en los procesos de contratación y selección que eviten la discriminación por razones de sexo.

FORMACION OCUPACIONAL

- Potenciación de la incorporación y la reintegración de la mujer al mercado laboral mediante programas de formación integral que contemplen las especiales características de estas situaciones.

MATERNIDAD

- Prohibición explícita del despido durante el embarazo.
- Reserva del puesto de trabajo en caso de excedencia mater-paternidad.
- Modificar, cambiar o adaptar el puesto de trabajo, si fuera necesario, durante el embarazo.
- Reconocer la ILT por maternidad hasta el 100% de la prestación y ampliación de la excedencia remunerada por maternidad indistintamente para el padre o la madre.

PARTICIPACION

- Conocimiento real de la situación de la mujer dentro de las organizaciones y de sus niveles de participación.
- Reconocimiento del papel representado por la mujer y de sus dificultades para adquirir una mayor presencia en el sindicato.
- Incluir artículos en los estatutos y resoluciones congresuales que favorezcan acciones y situaciones con el objetivo que la mujer recupere su protagonismo dentro de la organización.
- Realizar campañas internas de sensibilización sobre la necesidad de compartir las responsabilidades familiares.

-SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

Junto a las apreciaciones que sobre este tema hemos realizado en puntos anteriores y la propuesta del Fondo de Solidaridad Internacional, debemos considerar dos ámbitos de actuación: uno más político-social, que conlleva nuestro posicionamiento institucional ante los casos de dictaduras, discriminación racista, recorte o ausencia de derechos civiles y humanos, opresión nacional, ...; y, otro, de carácter más sindical de denuncia de la falta de libertades y derechos

sindicales, de la represión,... y de apoyo solidario a luchas reivindicativas, huelgas generales y de progreso.

La Confederació debe prestar una especial atención a la situación socio-política en el este de Europa y en América Latina y a los movimientos sindicales alternativos europeos.

6.4. QÜESTIÓ NACIONAL: ASPECTES SOCIALS, CULTURALS I LINGÜÍSTICS

INTRODUCCIÓ

La Resolució sobre autonomia i nacionalisme aprovada en el passat Congrés de Catalunya de 1985 plantejava unes bases generals sobre la qüestió, que considerem plenament vigents com a directrius de l'acció del sindicat en aquesta matèria. (Veure annex).

Una primera resolució que hom proposa, doncs, a aquest Congrés és la ratificació de la Resolució de novembre de 1985 com a marc vigent pel que fa a la línia de la CGT respecte la qüestió nacional en general, i la catalana en particular. Així mateix, ratificar les propostes d'acció directa que acompanyaven l'esmentada resolució, en tant que objectius sobre els que cal encara seguir treballant.

Tanmateix, cal concretar el sentit d'aquest marc, en funció de l'actual situació i de les perspectives futures, ja que el nostre sindicat, per tal d'acomplir la seva vocació d'ocupar un espai capdavanter en la lluita de les classes populars per la seva emancipació, necessita traduir en una línia d'acció social i política concreta els principis generals aprovats en el passat Congrés.

En efecte, la tradició de catalanisme popular desenvolupada per alguns dels més importants militants de la Confederació -com ara Salvador Seguí o Joan Peiró-, la convicció que la tasca de la CGT com a sindicat transformador ha d'abastar tots els aspectes de la lluita popular, així com la nostra decidida contribució a la normalització i al redreçament del nostre país des de l'òptica de la defensa dels interessos de les classes populars, cal que inspirin l'actuació de la Confederació.

EL MARC POLÍTIC I LA QÜESTIÓ NACIONAL

Després de més de deu anys de vigència de la Constitució Espanyola i de l'Estatut d'Autonomia, el nostre poble no ha assolit encara els objectius de llibertat, i democràcia que inspiraren la lluita contra l'anterior règim.

El sistema social i polític derivat de la reforma política, s'ha mostrat incapaç de fer avançar el procés d'autogovern cap a la plena sobirania nacional, i incompatible amb un projecte de societat igualitària i ecològica.

La política seguida pel Govern Central i pel Govern de la Generalitat, ambdues en plena consonància de fons, ha aguditzat els problemes ecològics del nostre territori, ha accentuat les desigualtats socials en el si de la nostra societat, i ha augmentat la dependència de la nostra economia de la inversió i la indústria multinacionals.

El contingut d'aquesta política i l'absència de veritable poder polític en les institucions autonòmiques impedeix a aquestes la solució de les demandes socials més significatives, palesant, doncs, de forma clara, un esgotament de les possibilitats de l'actual marc jurídic-polític i la necessitat de canviar-lo sobre la base d'un nou projecte nacional.

En efecte, l'anomenada transició democràtica, com a conseqüència d'una reforma i no d'una ruptura política amb l'anterior règim, ha institucionalitzat, sota forma democràtica, una doble opressió: social, ja que consagra un sistema de desigualtat i de no democràcia econòmica, i nacional, ja que no reconeix la sobirania nacional al nostre poble, ni contempla la possibilitat que aquest pugui exercir el dret a l'autodeterminació. La Constitució i l'Estatut d'Autonomia en són la base jurídic-política. D'aquesta manera l'actual marc jurídic-polític espanyol conculca un dret fonamental de tots els pobles i nacions, recollit en els principals textos del dret internacional.

El protagonisme i responsabilitat d'aquest Pacte d'Estat corresponen no només a les forces centralistes, sinó també a les classes dominants catalanes.

Les paraules de Salvador Seguí en el seu discurs a l'Ateneu de Madrid de 1919, ressonen, doncs, avui amb plena actualitat:

..."Nosaltres, ho dic aquí, a Madrid, i si convé a Barcelona, som i serem contraris a aquests senyors que pretenen monopolitzar la política catalana, no per assolir la llibertat de Catalunya, sinó per poder defensar millor els seus interessos de classe i sempre amatents a malmetre les reivindicacions de proletariat català. I jo us puc assegurar que aquests reaccionaris que s'autoanomenen catalanistes, com el que més, temen el redreçament nacional de Catalunya, en el cas que Catalunya no els restés sotmesa...En canvi, nosaltres els treballadors, com sigui que amb una Catalunya independent no hi perdriem res, ans al contrari, hi guanyariem molt, la independència de la nostra terra no ens fa por..."

Efectivament, l'objectiu dels qui lluitem per l'emancipació del nostre poble cal que sigui la ruptura i superació d'aquest Pacte d'Estat, en el doble terreny nacional i social, així com la consecució de l'hegemonia cultural, social i política de les classes populars.

Davant aquesta realitat creiem imprescindible desenvolupar i implantar un projecte nacional alternatiu basat en un model democràtic de societat solidària i igualitària. Un model de societat en que prenguin veritable cos i existència els valors col·lectius enfront de l'individualisme consumista, en que el model de desenvolupament esdevingui autònom i ecològic enfront de la dependència i la destrucció de la terra, en què la democràcia sigui realment participativa, en què la sobirania nacional del nostre poble substitueixi la dominació de l'Estat.

En aquest nou projecte l'Autodeterminació, en tant que aprofundiment de la democràcia, és avui una reivindicació i un objectiu fonamentals.

L'exercici de l'Autodeterminació, en el marc d'un nou projecte nacional, cal que vagi acompanyat d'una nova forma d'entendre la política i la societat, basada en l'autoorganització permanent de les classes populars; en la participació directa dels ciutadans i ciutadanes en tots els afers que afecten la vida col·lectiva; en la superació d'una falsa democràcia que redueix i limita la participació política al vot; en la cultura política de la mobilització.

L'autodeterminació és, abans que res, l'autoafirmació de sobirania d'un poble i, com a primera conseqüència d'aquesta, l'autoorganització i l'autogestió col·lectives per tal de fer front als problemes socials, econòmics, ecològics, culturals i polítics.

Aquest plantejament reprèn i actualitza la tradició federalista, com una de les aportacions més rellevants i singulars de la tradició llibertària i anarcosindicalista, de la que la CGT pren bona part del seu ideari i de la seva filosofia d'actuació.

Quan l'anarquisme català es diu, doncs, enemic de la política no és per tal de prendre posicions apolítiques, sinó per tal de criticar el politicisme que desvirtua el potencial revolucionari dels agents socials. L'utòpic, per al projecte llibertari, és la pretensió que el simple parlamentarisme, que d'altres reivindiquen des d'un suposat realisme, pot ser el motor de transformacions profundes en la societat. La prioritat és salvaguardar i servir l'autonomia individual contra l'autoritat, la de les classes populars contra les classes dominants, la de la societat contra l'Estat.

El concepte d'autodeterminació que reivindiquem correspon, doncs, plenament al nucli fonamental de la tradició llibertària: un pas fonamental en la destrucció de l'Estat i en l'autoorganització federal dels pobles.

Aquest plantejaments prenen la seva font en els propis orígens del pensament anarquista.

Bakunin defensa explícitament l'autodeterminació nacional en la seva obra "Federalisme, socialisme i antiteologisme":

..."Volem plena llibertat per a totes ls nacions, amb el dret a una plena autodeterminació per a cada poble...Del fet que un país hagi format part d'un Estat, malgrat que s'hi hagués agregat lliurement, no es desprèn de cap manera l'obligació de restar sempre associat a aquest Estat. Cap obligació perpètua podria ser acceptada per la justícia humana...i no reconeixem mai altres drets ni altres deures que els que es funden en la llibertat..."

Tanmateix, la tradició anarquista impulsada per Bakunin, o pel mateix Proudhon, planteja també l'oposició a la creació d'un Estat-Nació. Per tal que la nació visqui lliure cal la desaparició de l'Estat, només així serà possible que el poble resti lliure de la màquina de poder burocràtica i militar.

El nostre concepte d'autodeterminació s'inserta, doncs, en aquesta tradició llibertària, federalista i antiestatista. La seva base és el principi de lliure organització popular. Un cop subvertit l'ordre autoritari, cal que el poble s'autoorganitzi en base a la lliure federació de municipis, comarques i nacions solidàries.

Com hem dit, però, més amunt, el dret d'autodeterminació no pot ser exercit sense un subjecte col·lectiu facultat per a exercir-lo, sense un poble sobirà. L'actual marc polític espanyol i el futur marc europeu no reconeixen al poble català aquesta sobirania i, per tant, la facultat d'exercir el dret d'autodeterminació i a elegir lliurement les seves pròpies formes d'organització social, política i econòmica.

Les paraules de Joan Peiró a "La Tierra" (Madrid 1932) il·lustren encara aquesta realitat:..."Aquí està l'Estatut de Catalunya...; han estat els dos segles de submissió sota el jou de magistrats i militars incapaços de comprendre l'ànima dels catalans, els que crearan aquest estat passional que culmina amb la mesquina donació d'un Estatut, que ni tan sols arriba a aquell que fou elaborat en les montanyes de Núria i que dona encara molta menys satisfacció als anhels federalistes de l'esperit català..."

La realització del nostre projecte federalista demana, doncs, la ruptura prèvia amb l'actual marc estatal. El procés de lluita per aquesta ruptura i el seu assoliment deslliuraran el poble català de les trabes que li impedeixen autoorganitzar-se, a la vegada que esdevindran l'escenari en que aquest podrà experimentar noves formes d'organització política, social i econòmica de caràcter alternatiu.

Per tal que aquests objectius siguin plenament assolits cal un capgirament radical de l'actual situació política. Això només serà possible sobre la base d'un llarg procés de sensibilització i mobilització populars i de la consolidació d'un contrapoder social i polític capaç de conduir una *si volem*
~~enfrentament~~ popular a l'Estat, de signe alternatiu i democràtic.
de canvi

En aquest terreny el sindicalisme i la lluita nacional no apareixen com a contradictoris sinó com a indissociables. Conjuntament defineixen un àmbit social i polític on realitzar la confluència de moviment obrer i moviment popular sota un objectiu comú: l'emancipació col·lectiva (nacional) i social del nostre poble.

MARC D'ACTUACIÓ SOCIAL I POLÍTICA DE LA CGT EN RELACIÓ A LA LLUITA NACIONAL

Tot i les reformes polítiques dels últims anys, el nostre poble no solament no ha assolit els objectius d'autodeterminació que des de sempre han format part de les seves lluites

d'alliberament, sinó que, a més, pel seu caràcter de miratge democràtic, aquestes reformes han dut a una acceptació conformista de l'actual marc jurídic-polític, com si aquesta fos l'única estructura possible d'assolir.

Davant la necessitat de sortir d'aquesta situació, s'imposa unir tots els esforços per superar els models limitadors de les nostres llibertats individuals i col·lectives, i posar les condicions per tal que el dret a l'autodeterminació comenci a ser exercit en els fets, com a pas imprescindible per obtenir el reconeixement de la plena sobirania del poble català.

En aquesta línia, la CGT treballarà al costat d'aquelles persones, col·lectius i moviments compromesos en la recerca d'una societat participativa i de democràcia directa; que afavoreixi la plena igualtat social i econòmica; que satisfaci els drets i les reivindicacions de les classes populars; amb un desenvolupament autònom, solidari i ecològic; antimilitarista i no patriarcal; integradra de tota la nació catalana; no discriminatòria per raons d'origen o d'opció; i de cooperació plena en el marc d'unes noves relacions entre els pobles.

La CGT parteix d'una concepció de la política i de la societat basada en l'autoorganització col·lectiva i en la participació directa i permanent dels ciutadans i ciutadanes en tots els àmbits de la seva vida; en la superació, per tant, d'una concepció de la democràcia que redueix i limita la participació a les eleccions i al vot; en la cultura política que es manté creativa en la mobilització.

Per això, la CGT fomentarà la participació popular i desenvoluparà estructures d'autoorganització i de control respecte els àmbits de decisió política i econòmica, especialment a nivell municipal. Estenent-la a tot el procés polític i econòmic, des de la gestió pública, a l'empresa i als àmbits del consum i dels serveis socials i culturals. Hom concep aquestes formes d'autoorganització com a elements del desplegament de la sobirania del poble català, que li han de permetre l'accés al poder polític i econòmic.

La CGT, defugint el nacionalisme com a ideologia, concep la lluita per la sobirania nacional com a lluita política popular, sobre la base del respecte a la diversitat d'identitats i a la igualtat en la ciutadania, per a tots els individus. Així com en la construcció d'una cultura catalana d'arrel popular i enriquida per la pluralitat d'aportacions derivada de la diversitat d'orígens dels seus ciutadans i ciutadanes.

Així mateix, la CGT s'esforçarà per fer que la llengua catalana assoleixi un ús normal en tot el territori nacional català, és a dir, que constitueixi la llengua comuna i vehicular de relació social, política, econòmica i cultural.

La CGT lluitarà per tal que el poble català assoleixi la plena sobirania política, trencant amb l'actual marc jurídic-polític i en un marc democràtic en el qual es garanteixin i respectin els drets individuals i col·lectius de tots els ciutadans i ciutadanes sense restriccions de cap mena.

La CGT serà solidària amb el desenvolupament de la lluita per l'autodeterminació a nivell de tots els Països Catalans, actualment fragmentats i amb processos socials i polítics diferenciats. Treballarà, doncs, per tal d'enfortir les relacions entre els diferents països des de la realitat específica de cadascun, lluitant per la superació de les legislacions, ideologies i polítiques que impedeixin avançar cap a la vertebració social, cultural i política necessària per a la construcció i consolidació d'una realitat i d'un projecte nacional comuns.

La CGT lluitarà per un veritable internacionalisme solidari, que cal diferenciar clarament de l'interestatisme regnant. Això requereix la solidaritat amb les lluites d'emancipació dels pobles oprimits pels actuals estats-nació, construïts sobre la base de la dominació i la força, en el camí de la construcció d'un nou ordre internacional basat en la lliure federació de pobles lliures i iguals en drets.

La CGT participarà de totes aquelles iniciatives coherents amb els plantejaments de la present ponència i a tots els nivells i àmbits de l'acció social i política, defugint les aliances i els pactes estables amb tota mena d'organitzacions que s'allunyin d'aquests plantejaments. Així mateix, defugirà aquelles iniciatives que pretenguin situar la lluita nacional en el marc de propostes de caràcter interclassista i legitimadores de l'actual model de relacions socials.

La CGT contribuirà a la reflexió i pràctica col·lectives orientades a cercar noves formes d'organització social, econòmica i política de la societat, mitjançant les quals el poble català pugui exercir la seva sobirania i el seu dret a la independència, superadores del model que avui representen els actuals estats-nació.

La CGT adaptarà progressivament les seves estructures per tal que esdevinguin funcionals per a l'assoliment de les propostes de la present ponència. Així mateix inclourà aquests plantejaments en la seva acció sindical a tots els nivells.

7.1 MAPA SINDICAL

(FOTO MAPA SINDICATOS CATALUNYA)

PASADO

Cuando en agosto de 1907 se fundó Solidaridad Obrera en Barcelona, en base a los principios del apoliticismo, la lucha reivindicativa y el sindicalismo revolucionario, tenía lugar un hecho trascendental que marcaría el futuro del movimiento obrero internacional.

Con posterioridad Solidaridad Obrera convocó un congreso estatal los días 30 y 31 de octubre y 1 de noviembre de 1910, donde se encontraban representadas 114 entidades, entre sindicatos y federaciones locales, 79 de las cuales correspondían a Catalunya y 35 eran del resto del Estado, adoptando la histórica decisión de constituir una Confederación General del Trabajo, integrada por todas aquellas sociedades no incluidas en la UGT.

Fruto del mismo los días 8,9 y 10 de septiembre de 1911 tiene lugar el Primer Congreso de la CNT que se celebra en Barcelona, con esta decisión se está reconociendo que es en esta ciudad donde el movimiento obrero organizado en la Confederación tiene mayor incidencia.

Como confirmación a la afirmación anterior en julio de 1918 se celebra el I Congreso en Sants de la CNT de Catalunya, que en aquellos momentos contaba con 73.860 afiliados/as, tomándose la histórica decisión, entre otras, de agrupar las diversas sociedades de una misma rama industrial en sindicatos únicos.

Cuando se celebra el Congreso de la Comedia en 1919, Catalunya se encuentra representada por 427.086 afiliados/as, frente a los/as 272.285 del resto de la CNT, acogiendo en su seno al 25% de los obreros barceloneses.

Del 11 al 16 de junio de 1931 tiene lugar el Congreso Extraordinario del Conservatorio en Madrid, en el mismo Joan Peiró del Sindicato del Vidrio de Mataró plantea la reorganización de la CNT mediante la creación de Sindicatos y Federaciones Nacionales de Industria, representando la Confederación Catalana al 50% del medio millón de afiliados/as de la Confederación Estatal.

Con la finalidad de refundar la CNT la Asamblea celebrada el 29 de febrero de 1976, en la parroquia de San Medir en Sants, reúne a más de 700 personas.

En el miting de Montjuich celebrado en julio de 1977, tras los de San Sebastián de los Reyes y el de Valencia, la CNT de Catalunya convoca a 150.000 personas.

A finales de ese mismo año la Confederación Catalana la componen 70 Federaciones Locales y 70.000 afiliados/as.

Sin embargo la debacle estaba próxima.

Con este conciso recordatorio intentamos plasmar la importancia de la Confederación Catalana en el devenir histórico de nuestra Organización, así como recordar que desde nuestra Confederación se han ido planteando las transformaciones necesarias que llevaron a la CNT a alcanzar las mayores cotas de organización dentro del movimiento obrero.

PRESENTE

El presente más inmediato de la Organización tiene su inicio con el Congreso de Unificación de 1984, al conseguir que tras cinco años de ruptura los dos sectores mayoritarios de la CNT consiguiéramos establecer unas bases comunes de futuro, cimentadas en una mayor capacidad de análisis y en el establecimiento de la tolerancia en los debates internos como norma básica.

No obstante estos pilares no han sido desarrollados igual por las distintas realidades de la Confederación en el resto del Estado, por ello el crecimiento afiliativo no se ha producido homogéneamente, así nos encontramos con la paradoja de que en el pasado Pleno Confederal celebrado los días 7,8 y 9 de febrero en Zaragoza, la CGT de Catalunya representaba el 40,59% de las cotizaciones totales de la Confederación, igualmente esta Confederación obtenía el 36% de los/as delegados/as surgidos/as de las Elecciones Sindicales de 1990.

Por todo ello es obvio que la CGT de Catalunya es hoy la espina dorsal de la Organización Interconfederal, estando en inmejorables condiciones para un desarrollo paulatino de nuestra propia idiosincracia, con la finalidad de ser obligada referencia para un importante número de trabajadores/as, organizados o no.

La fuerza actual de la CGT de Catalunya se sustenta en 40 Sindicatos; 10 Federaciones Locales; 3 Federaciones Comarcales; 3 Federaciones Intercomarcales; 5 Federaciones Sectoriales y 300 Secciones Sindicales, a todas luces insuficientes para conseguir los objetivos mencionados anteriormente.

Sin embargo, si ubicamos físicamente la estructura Confederal podemos constatar como la mayoría de la Confederación se encuentra establecida en las Comarcas que componen la actual provincia de Barcelona, con una incipiente implantación en el Gironés, Segrià, Tarragonés y el Baix Penedés.

Si observamos el cuadro adjunto sobre los resultados obtenidos en las pasadas Elecciones Sindicales distribuidos por comarcas,

(CUADRO RESULTADOS ELECTORALES POR COMARCAS)

se confirma lo evidente: la CGT de Catalunya necesita abrirse más, extender su presencia, tanto en las empresas como en la vida cotidiana, pero, para conseguir ese objetivo es necesario reconocer nuestra propia realidad, para asumir nuestras carencias, sólo con ese conocimiento podremos superarnos.

7.1 CRITERIOS DE EXPANSION

FUTURO

La Historia nos ha demostrado que la CGT de Catalunya ha sido pionera en sus análisis sindicales, gozando de la suficiente capacidad para ir amoldando su quehacer diario a las necesidades de la clase trabajadora, por lo tanto ni podemos ni debemos olvidar que a ella nos debemos y que con esa finalidad se constituyó esta Organización, por eso es necesario afirmar que la CGT de Catalunya se encuentra en una situación inmejorable para realizar el despegue definitivo, con la aspiración de ser la Organización de la mayoría de los/as trabajadores/as.

Pero, todo objetivo requiere un esfuerzo y a él vamos a dedicar las siguientes líneas.

- EXPANSION GEOGRAFICA

Como hemos expuesto en el desarrollo del Mapa Sindical, la CGT de Catalunya necesita aumentar su presencia en numerosas comarcas y ello porque dicha presencia permitirá transmitir la opinión de la Confederación, de resultados de la misma podremos modificar al alza nuestros resultados en las Elecciones Sindicales de 1994, ya que si bien éstos han ido en aumento, aún nos encontramos lejos de los obtenidos por el resto de fuerzas sindicales.

Esta mayor incidencia debemos desarrollarla a partir de la potenciación de nuestras Federaciones Comarcales del Vallés Occidental, Maresme, Baix Llobregat, Bages y todo el Barcelonés, ya que es en estas comarcas donde se concentran la mayoría de los/as trabajadores/as (**ver cuadro Población activa y ocupada**), con la posibilidad de aperturar nuevos locales en aquellas poblaciones de estos ámbitos que lo requiriesen para aumentar nuestra presencia, ya que en estas comarcas se encuentra el 67% de la población y el 61% de los/as asalariados/as de Catalunya.

Sin embargo y dado que nuestro interés y tradición histórica pasa por la transformación de la sociedad, no podemos obviar la necesidad de ampliar nuestro abanico organizativo a otras comarcas (**ver cuadro habitantes por comarca**), así deberíamos iniciar los contactos necesarios para aperturar locales en las siguientes comarcas:

Alt Camp, Alt Empordà, Alt Penedès, Alt Urgell, Anoia, Baix Camp, Baix Ebre, Baix Empordà, Garrotxa, Montsià, La Noguera, Osona, Pla d'Urgell, Ribera d'Ebre, La Selva, Urgell y Vallés Oriental.

Indudablemente ello no iría en menoscabo de apoyar y expandir nuestras Intercomarcales del Gironès, Segrià y Tarragonés, pero, si esta Confederación quiere ser alguien en el panorama actual necesita crecer, sin falsas modestias ni complejos inútiles.

Alt Camp, Alt Empordà, Alt Penedès, Alt Urgell, Anoia, Baix Camp, Baix Ebre, Baix Empordà, Garrotxa, Montsià, La Noguera, Osona, Pla d'Urgell, Ribera d'Ebre, La Selva, Urgell y Vallés Oriental.

Indudablemente ello no iría en menoscabo de apoyar y expandir nuestras Intercomarcales del Gironès, Segrià y Tarragonés, pero, si esta Confederación quiere ser alguien en el panorama actual necesita crecer, sin falsas modestias ni complejos inútiles.

Desglossament habitants per comarques

		Extensió (km ²)	Població (habitants)	Densitat (hab/km ²)			Extensió (km ²)	Població (habitants)	Densitat (hab/km ²)
Alt Camp	Valls	58	33.75	62	Montsià	Amposta	660	50.513	77
Alt Empordà	Figueras	1342	85.196	64	Noguera	Balaguer	1.757	39.622	23
Alt Penedès	Vilafranca del Penedès	515	65.601	123	Osona	Vic	1.191	111.755	94
Alt Urgell	la Seu d'Urgell	144	18.867	13	Pallars Jussà	Tremp	1.209	13.817	10
Alta Ribagorça	el Pont de Suert	42	3.626	8	Pallars Sobirà	Sort	1.335	5.464	4
Anoia	Igualada	893	78.013	87	Pla d'Urgell	Mollerussa	395	28.675	90
Bages	Manresa	1.295	190.287	116	Pla de l'Estany	Banyoles	263	21.416	81
Baix Camp	Reus	674	123.324	183	Priorat	Falset	517	10.161	20
Baix Ebre	Tortosa	1097	67.847	183	Ribera d'Ebre	Móra d'Ebre	825	23.638	29
Baix Empordà	la Bisbal d'Empordà	700	82.470	118	Ripollès	Ripoll	1.031	32.086	31
Baix Llobregat	Sant Feliu de Llobregat	474	519.232	1.095	Segarra	Cervera	720	17.085	24
Baix Penedès	el Vendrell	264	32.517	123	Segrià	Lleida	1.370	154.902	113
Barcelonès	Barcelona	155	2.435.775	15.714	Selva	Santa Coloma de Farners	995	89.780	90
Berguedà	Berga	1.182	40.746	34	Solsonès	Solsona	972	10.661	11
Cerdanya	Puigcerdà	546	12.239	22	Tarragonès	Tarragona	345	149.516	433
Conca de Barberà	Montblanc	698	18.279	29	Terra Alta	Gandesa	740	13.443	18
Garraf	Vilanova i la Geltrú	261	73.016	280	Urgell	Tàrraga	598	31.079	52
Garrotxa	les Borges Blanques	800	20.214	25	Val d'Aran	Vielha	620	6.034	10
Garrotxa	Olot	734	45.162	62	Vallès Occidental	Sabadell	619	626.303	1.012
Gironès	Girona	575	122.350	213	Vallès Oriental	Granollers	814	224.780	276
Maresme	Mataró	397	269.241	678	CATALUNYA	Barcelona	31.790	598.519	187

- EXPANSION SECTORIAL

Una de las bases de la CGT de Catalunya se encuentra en las Federaciones Sectoriales, sin las cuales una actividad sindical coordinada y coherente es inviable, por lo tanto la creación de un mayor número de las ya existentes se hace imprescindible.

La Confederación debe constituir inmediatamente las Federaciones de Limpieza, Administración Pública, Hostelería y Transportes, con la finalidad de a medio plazo confluir algunos sectores hacia una Federación de Servicios Públicos.

Indudablemente esta expansión sectorial irá encaminada a lograr la mayor eficacia de nuestros esfuerzos, dado que la atomización en las empresas no contribuye al crecimiento de la CGT de Catalunya y como podemos comprobar por los cuadros adjuntos sobre los resultados obtenidos por sectores de producción, aún estamos lejos de lo que podríamos considerar una representación sectorial óptima. Igualmente hay sectores en los que comenzamos a despuntar como alternativa sindical, pero no debemos llevarnos a engaños, ni encerrarnos en posiciones corporativas y autocomplacientes, aún estamos ausentes de muchos sectores productivos.

- EXPANSION SECTORIAL

Una de las bases de la CGT de Catalunya se encuentra en las Federaciones Sectoriales, sin las cuales una actividad sindical coordinada y coherente es inviable, por lo tanto la creación de un mayor número de las ya existentes se hace imprescindible.

La Confederación debe constituir inmediatamente las Federaciones de Limpieza, Administración Pública, Hostelería y Transportes, con la finalidad de a medio plazo confluir algunos sectores hacia una Federación de Servicios Públicos.

Indudablemente esta expansión sectorial irá encaminada a lograr la mayor eficacia de nuestros esfuerzos, dado que la atomización en las empresas no contribuye al crecimiento de la CGT de Catalunya y **como podemos comprobar por los cuadros adjuntos sobre los resultados obtenidos por sectores de producción**, aún estamos lejos de lo que podríamos considerar una representación sectorial óptima.

Igualmente hay sectores en los que comenzamos a despuntar como alternativa sindical, pero no debemos llevarnos a engaños, ni encerrarnos en posiciones corporativas y autocomplacientes, aún estamos ausentes de muchos sectores productivos.

En cuanto a la ciudad de Barcelona, ésta merece una atención especial, máxime cuando cerca de la mitad de los/as asalariados/as prestan sus servicios en ésta, sin embargo sólo representan el 30% de los/as delegados/as sindicales de Catalunya.

Sin embargo, por diversas circunstancias, suelen concentrarse parte de los/as delegados/as en Barcelona y cinturón, llegando a alcanzar el 63% de la representación sindical.

Ahora bien, existe una insuficiente presencia de la CGT de Catalunya en importantes sectores y a los que deberíamos dedicar mayor atención, siendo éstos los siguientes:

SECTOR	ELECTORES	ELEGIDOS	%CGT
COMERCIO METAL	13.672	929	0,8
COMERCIO TEXTIL	4.204	247	-
CONSTRUCCION	122.721	1.552	-
ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACION Y ASISTENCIA	9.832	445	0,2
INDUSTRIA SIDEROM.	83.856	4.926	1,4
LIMPIEZA	25.499	751	1,6
TRACCION MECANICA Y MERCANCIAS	7.238	465	2,2
INDUSTRIA MADERA	5.969	422	0,7
HOSTELERIA	13.074	844	1,9
OFICINAS Y DESPCS.	13.522	734	0,4
ENSEÑANZA PRIV.CON.	10.938	708	0,1
GRANDES ALMACENES	8.873	222	0,9
ARTES GRAFICAS	16.954	1.053	0,9
BANCA PRIVADA	21.028	718	13,2
CAJAS DE AHORRO	16.009	252	-
INDUSTRIA QUIMICA	46.228	2.550	0,6
SEGUROS	7.407	422	2,8

En los sectores mencionados se concentra tanto el 53% de los/as delegados/as, como igual porcentaje de trabajadores/as, siempre del total de Catalunya, por ello la importancia de los mismos es obvia y salvo una excepción, en el resto nuestra presencia es escasa, por lo tanto los esfuerzos de la Federación Local de Barcelona y los Sindicatos de la misma, deberían dedicarse en lograr que la CGT de Catalunya aumente su incidencia en éstos.

Por supuesto no incluimos aquellas empresas que, si bien no reúnen una cantidad importante de delegados/as, el hecho propagandístico de obtener representación en las mismas es digno de mencionar debiendo realizar un esfuerzo específico, son los casos de Autobuses de Barcelona, Iberia, Ajuntament, etc.

A pesar de todo, las posibilidades de desarrollo, a partir de un trabajo continuado, deben permitirnos superar estas carencias. Pero, solos no podremos.

- APERTURA SINDICAL

La incorporación de importantes colectivos procedentes de otras Organizaciones y la posibilidad a corto plazo de que esta dinámica continúe, nos obliga a reflexionar sobre la necesidad de una apertura sindical tendente a que en nuestro entorno tengan cabida aquellas realidades sindicales que, en su práctica y/o trayectoria, se encuentran cercanas a nuestros postulados, de hecho con algunas de ellas colaboramos en el trabajo del día a día, incluso en algunos casos hemos compartido candidaturas electorales, por lo tanto es más lo que nos une que no lo que nos separa, fruto esta última situación de una imagen estereotipada que no se corresponde con la realidad.

El aunar la mayoría de esfuerzos es una tarea arraigada en el movimiento anarcosindicalista, así lo entendieron los componentes de Solidaridad Obrera en 1907 y con esa finalidad constituyeron una Confederación General del Trabajo.

Es nuestra obligación abrir un debate serio entre los/as trabajadores/as organizados o no, para agruparlos bajo la protección de una única organización, siempre en base al respeto mutuo, al uso del diálogo como fuente de solventar nuestros problemas y potenciación de la solidaridad como arma para hacer triunfar la razón, si conseguimos aunar estas tesis modificar la actual correlación de fuerzas en el espectro sindical será posible, sino, estamos condenados a la paulatina desaparición.

Dentro de esta apertura sindical es de vital importancia el acercamiento a colectivos y/o sindicatos autónomos.

En este momento y ante la constante marginación, auspiciada por los sindicatos mayoritarios, del resto de opciones sindicales, no tiene ningún sentido el continuar caminando por separado.

Indudablemente existen diferencias sobre las diversas tácticas sindicales a seguir o formas de organizarse, incluso, porque no decirlo, hay diferencias ideológicas, pero no es menos cierto que no son infranqueables si existe intención de superación.

Por ello somos de la opinión de que es posible unificar todas estas inquietudes en una sola Organización, máxime cuando todos/as estamos comprometidos/as con los/as trabajadores/as, debiendo tener el suficiente coraje para dejar de lado aquellas exigencias que no sean realmente fundamentales, realizando un debate serio y profundo con aquellos sindicatos y/o colectivos autónomos que estén dispuestos a formar parte de la fuerza sindical que los/as trabajadores/as están reclamando.

Estamos convencidos que con la relación y práctica cotidiana eliminaríamos la mayoría de los problemas que, teóricamente, en estos momentos nos pueden parecer insuperables y dado que tenemos un futuro lo suficientemente esperanzador, somos de la opinión que podemos y debemos caminar juntos.

- POTENCIACION DE LA AFILIACION

Una Organización sin base social no tiene posibilidades de cambiar la sociedad.

Bajo esta premisa debemos realizar nuestro crecimiento futuro, no debemos coartar el crecimiento afiliativo, esta Confederación debe tener las puertas abiertas a todos/as los/as trabajadores/as, debe ser una organización plural, fruto de dicha pluralidad será un análisis más abierto de la realidad que nos rodea y con ese conocimiento estaremos en condiciones de transformar nuestro entorno.

Igualmente deberíamos aprovechar la confianza puesta en nosotros, por aquellos/as que nos dieron su apoyo en las Elecciones Sindicales, para incorporarlos a nuestro proyecto sindical.

A partir de esa situación comenzaría un proceso de irradiación del Sindicato, estando en condiciones de acceder a otros posibles afiliados/as, por lo tanto es tarea primordial el convertir los votos conseguidos en afiliación.

Para conseguir estos objetivos debemos iniciar inmediatamente a la culminación del IVº Congreso, una campaña de afiliación, lo más amplia posible, utilizando nuestros acuerdos como razón de enganche a este nuestro proyecto.

La Secretaría de Organización del SP de la CGT de Catalunya será la responsable de coordinar el proyecto afiliativo, en colaboración con los SPs de las Federaciones Sectoriales/Locales/Comarcales e Intercomarcales, asimismo iniciarán paralelamente un ambicioso proyecto con la finalidad de implantar el Sindicato, éste se desarrollará a través del potencial afiliativo de nuestros/as delegados/as, para consolidar nuestras estructuras en las comarcas y en las empresas, igualmente iniciar nuestra progresiva implantación en las nuevas comarcas que anteriormente hemos relacionado.

Para ello y partiendo de los resultados electorales de 1990, se contactará con los diversos colectivos de empresa y trabajadores/as no afiliados/as, para ofrecerles la colaboración/integración en la CGT de Catalunya.

Esta tarea, no realizada hasta el momento por ninguna Organización, puede dar unos frutos interesantes, permitiendo con ello ir paliando nuestras deficiencias organizativas, al fin y al cabo, la mayoría de las veces estos grupos nacen a consecuencia de un rechazo al sindicalismo clásico y falta de participación auspiciado por los sindicatos representativos, nuestra habilidad radicarán en demostrarles que la CGT de Catalunya practica un sindicalismo distinto y participativo.

7.1 ELECCIONES SINDICALES 94

Si con la convocatoria de Elecciones Sindicales de 1990 la CGT de Catalunya se ha consolidado como cuarta fuerza sindical en esta Comunidad, no es menos cierto que aún nos queda mucho camino por recorrer.

Si bien el proceso electoral es un paso más en nuestro quehacer organizativo, no podemos obviar que éste, junto a la negociación colectiva, son dos momentos de máxima atención de los/as trabajadores/as, por lo tanto las posibilidades de crecimiento de la Confederación son inmejorables si sabemos aprovechar bien el momento.

Por lo tanto ni debemos ni podemos permitirnos desaprovechar el ir celebrando elecciones en todas aquellas empresas que nos sea posible, independientemente de que en esos momentos no computen, dado que ello nos permitirá estar en mejores condiciones cuando se produzca la convocatoria de 1994.

No obstante es necesario realizar una reflexión sobre las distintas convocatorias realizadas, con la finalidad de mejorar su desarrollo.

- MODIFICACIONES NORMATIVAS

Desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en marzo de 1980, se han producido tres procesos electorales a efectos de medir la representación sindical. Ante cada uno de ellos se han venido realizando modificaciones normativas que, elevando el rango legal y regulando cuestiones no previstas en el propio Estatuto, no han hecho otra cosa que intentar abordar los problemas más graves detectados en el proceso electoral inmediatamente anterior.

Por su parte los sindicatos mayoritarios han ido abandonando paulatinamente sus criterios ideológicos en materia de elecciones sindicales, para establecer una normativa legal a la medida de sus capacidades organizativas, circunscribiendo temas tan graves como el fraude electoral a una mera arma arrojadiza durante el proceso electoral.

Así los sucesivos Decretos-Leyes han ido acompañados por sus

correspondientes trampas, llegando a la aberración legal de que las Comisiones Provinciales y la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales, están compuestas en su tercera parte por los sindicatos mayoritarios, que a su vez son parte interesada en el proceso, convirtiéndose en juez y parte del mismo.

Como consecuencia directa de los sistemáticos cambios en la normativa electoral, ya fuera por decisiones judiciales firmes o por las modificaciones introducidas por la Administración de un proceso electoral a otro, se ha venido produciendo una seria quiebra del principio de seguridad jurídica que ha perjudicado más a quien de menos aparato organizativo dispone, primando injusta y arbitrariamente a los sindicatos mayoritarios, situando al resto de sindicatos en una permanente desigualdad, tanto en el terreno jurídico como en el sindical.

- NUESTROS EJES BASICOS

Los ejes básicos que nutren nuestra alternativa a la actual legislación en materia de elecciones sindicales pasan por:

- Creación de una verdadera administración electoral sindical
- Sistematización del proceso electoral a Comités de Empresa y Delegados de Personal y racionalización de su composición y funciones
- Elecciones sindicales directas a representatividad sindical

En el texto alternativo que deberíamos elaborar, se explicitarían con suficiente claridad tanto los motivos como las alternativas que proponemos a nuestros dos primeros ejes y que a modo de resumen podríamos concretar en la creación de una verdadera administración electoral sindical que garantizase tanto la independencia como la transparencia de la totalidad del proceso de elecciones sindicales y cuya composición se aparte de los vicios legales y sindicales que tienen las actuales comisiones de elecciones sindicales con independencia de su ámbito. Coherentemente con esto proponemos la sistematización del proceso electoral a Comités de Empresa y Delegados de Personal con los claros objetivos de simplificar el proceso, hacer recaer en la administración pública la responsabilidad del mismo y combatir decididamente el fraude electoral. Incorporando asimismo criterios de racionalidad en las competencias y en la composición de los Comités de Empresa. Por lo cual proponemos los siguientes cambios:

PROMOTORES DE LAS ELECCIONES - Todos los Sindicatos legalmente constituidos

COMISION NACIONAL DE ELECCIONES - Establece el cómputo entre 3 meses como máximo y 2 como mínimo

ORGANISMO ELECTORAL PROVINCIAL - Dispondrá de un sistema informatizado para rechazar aquellos preavisos que coincidan con otro anterior

NULIDAD DE PREAVISOS - Serán anulables los preavisos que contengan error en la denominación, localidad y falta de legitimación

MODIFICACION DE PREAVISOS - Podrán modificarse los preavisos que contengan errores en el nº de Seguridad Social, nº de trabajadores/as, dirección en la misma plaza.

ANOMALIAS - En cuanto se constate una anomalía, la Comisión Electoral Provincial lo comunicará a la empresa y al promotor COMISION DE CONTROL ELECTORAL DE AMBITO NACIONAL Y/O PROVINCIAL - Esta estará adscrita a la Dirección General de Trabajo, siendo sus funciones, entre otras, reconocer la representatividad a través de los resultados electorales de la segunda urna. La composición será, con voz y voto, Técnicos del estamento judicial y del Ministerio de Trabajo. Con voz y sin voto, representantes de los Sindicatos que concurran al proceso electoral hasta un máximo de cinco

En cuanto al ámbito provincial tendrán las mismas funciones y composición que el nacional, pero a nivel provincial o de Comunidad Autónoma

CENSO ELECTORAL - Elaborado por el Ministerio con relación por provincias de todas las empresas y número de trabajadores/as de las mismas, éste se entregará a la Comisión Nacional de Elecciones, quien a su vez lo remitirá a cada Comisión Provincial PROCEDIMIENTO ELECTORAL - COMITE DE EMPRESA: se establece un nuevo tramo para su constitución, teniendo derecho al mismo con 3 delegados las empresas de 31 hasta 49 trabajadores/as.

COMITE INTERCENTROS: Este se constituirá siempre que haya más de un Comité en la empresa.

GARANTIAS DE LOS DELEGADOS - Se ampliarán las garantías por haber formado parte de un Comité de Empresa o Delegado de Personal, hasta 4 años al término de su mandato

PRESENTACION DE CANDIDATURAS - Se rechazarán por falta de datos en modelo oficial. Las Candidaturas presentadas por Grupos de Trabajadores necesitarán el apoyo de 1/3 de la plantilla

ATRIBUCION DE RESULTADOS - Se eliminará el mínimo del 5% de votos para obtener representación y el reparto será proporcional

ELECCION DELEGADOS DE PERSONAL - Se podrán elegir delegados/as en las empresas o centros de trabajo que consten de 3 a 5 trabajadores/as. Asimismo se modificará hasta 20 trabajadores/as 1 delegado/a y de 21 a 30 trabajadores/as 2 delegados/as

PROPAGANDA ELECTORAL EN LOS MEDIOS DE COMUNICACION - Tendrán derecho a la utilización de la Radio y TV Pública aquellas Confederaciones Estatales y/o de Comunidad Autónoma que concurran al proceso electoral

ELECCION EN EMPRESAS COOPERATIVAS Y SAL - Sólo accederán a disponer de representación los/as trabajadores/as asalariados/as de las mismas

ACTAS ELECTORALES - Cualquier Sindicato interesado en el proceso podrá solicitar al organismo correspondiente, el depósito y registro de actas

DELITOS EN EL PROCESO ELECTORAL - La Mesa Electoral o la Comisión Provincial o la Nacional en su caso, si hubiera irregularidades que afectaran a los resultados electorales lo pondrán en conocimiento del Ministerio Fiscal

DELITOS EN PARTICULAR - Manipulación de impresos electorales
- La no realización de votaciones de forma personal
- Presentar actas de procesos no celebrados
- Presentar impresos con firmas alteradas, manipuladas o falseadas
- Que la empresa intervenga en el proceso electoral
- Participar en el fraude electoral

Serán sancionables estas prácticas, incluyendo a las empresas

Explicación más amplia y razonada merece el tercero de nuestros ejes:

Según la legislación vigente, la representatividad sindical se obtiene a través de los/as delegados/as conseguidos/as por cada Sindicato en las Elecciones Sindicales a Delegados de Personal, Comités de Empresa y Juntas de Personal, que se realicen dentro del periodo de cómputo fijado por la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales. La representatividad así obtenida sirve no solo para determinar la presencia "institucional" de los Sindicatos, sino también para fijar su capacidad negociadora y el reparto del dinero que presupuestariamente se establece como subvención a los sindicatos concurrentes a dichas elecciones.

Así pues, el parámetro determinante de la representatividad sindical es el/la delegado/a electo/a, con independencia no solo de su real afiliación al Sindicato al que se imputa, sino también sin tener en absoluto en cuenta el número de votos necesarios para la obtención del mismo. Consecuentemente y a efectos de representatividad es igual un delegado/a de una pequeña empresa de 6 trabajadores/as, que para su elección ha necesitado 3 votos, que un delegado/a a Comité de Empresa de una gran fábrica que ha necesitado 250 votos para ser elegido/a. El principio democrático de un/a trabajador/a un voto queda flagrantemente vulnerado.

Al mismo tiempo, la imposibilidad absoluta que tienen los/as trabajadores/as para votar alternativas sindicales distintas a las que presentan candidaturas en su centro de trabajo, vulnera claramente los principios de libre concurrencia y libertad de voto. En este sentido se produce sistemáticamente el caso de que en empresas con varios centros de trabajo o en sectores productivos con Convenios Colectivos de ámbito superior al de la empresa, los/as trabajadores/as se ven imposibilitados/as a votar a Sindicatos distintos a los que concurren en su centro de trabajo particular, aunque aquellos tengan implantación en el sector productivo o incluso en otros centros de trabajo de la propia empresa en la que el/la trabajador/a presta sus servicios.

Quedan por último amplios colectivos de trabajadores/as, como los de empresas de menos de 6 trabajadores/as o los/as parados/as, que con la actual legislación no tienen derecho al voto, viéndose no obstante representados/as a todos los efectos por los Sindicatos más votados por los/as trabajadores/as que sí pueden votar, en los injustos términos antes referidos.

Entendemos que esta situación es claramente antidemocrática, discriminatoria e injusta. Entendemos también que la misma resta legitimidad no sólo al conjunto del proceso de elecciones sindicales, sino también a los resultados de las mismas.

En definitiva, que el actual sistema electoral, si bien tiene una cierta utilidad para la elección de la representación unitaria de los/as trabajadores/as en el seno de un centro de trabajo concreto, es por contra claramente insuficiente, falto de representatividad y discriminatorio en lo relativo a la

definición de la representatividad sindical más allá del ámbito antes indicado.

Así pues, nuestra propuesta de implantación de una **segunda urna** en la que se vote exclusivamente a los Sindicatos constituidos en el ámbito o sector correspondiente, no solo es la respuesta más simple, sino también la más justa y democrática.

Consecuentemente, cada trabajador/a votaría dos veces; en una urna para la elección de Delegados de Personal o Comités de Empresa y en la otra urna para definir la representatividad sindical.

A esta segunda urna concurrirían los Sindicatos constituidos en el ámbito correspondiente, en función de lo estipulado en sus estatutos. Así los Sindicatos cuyo ámbito sea una empresa o sector, serían votables únicamente en dicha empresa o sector; los Sindicatos nacionalistas, en sus ámbitos territoriales específicos y las Confederaciones Sindicales en el conjunto de empresas o sectores.

Las papeletas para la segunda urna serían de distinto tamaño y color de las papeletas de voto para la elección de Delegados de Personal y Comités de Empresa, levantando la Mesa una segunda acta de escrutinio.

La edición de las papeletas para la segunda urna correría a cargo de la administración electoral sindical, que entregaría las mismas a las mesas electorales dentro de las 72 horas siguientes a la fecha de inicio del proceso electoral, en función del calendario adjunto al preaviso.

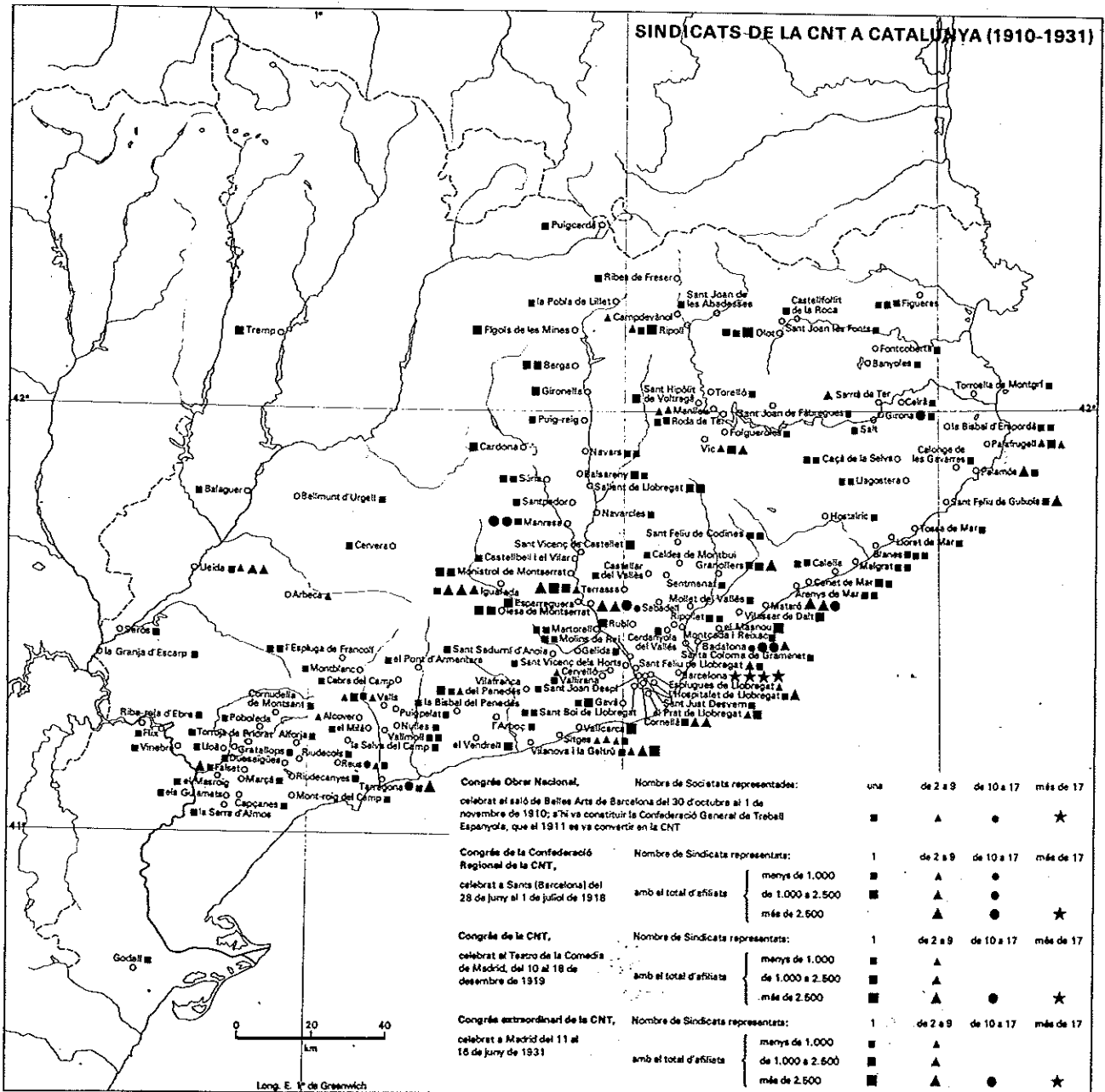
La proclamación de los resultados y la consiguiente representatividad sería responsabilidad de la administración electoral sindical del ámbito territorial específico, ya sea por Comunidades Autónomas o Estatal.

Por su parte, los/as asalariados/as de empresas de menos de 6 trabajadores/as y los/as parados/as, ejercerían su derecho al voto en las oficinas del INEM, en Mesa constituida al efecto en el tiempo y forma que se estipularía.

- ALIANZAS ELECTORALES

Obviamente ni debemos ni podemos descartar las alianzas electorales en 1994, no obstante, haríamos uso de las mismas siempre y cuando a consecuencia de ellas consiguiéramos una representatividad que de otra manera nos estaría vetada, en caso contrario debe primar la presentación con las siglas de CGT de Catalunya, que debe salir del próximo proceso electoral más fortalecida que nunca, con el objetivo de conseguir un número tal de delegados/as que alce la Confederación como tercera fuerza sindical de Catalunya.

SINDICATS DE LA CNT A CATALUNYA (1910-1931)



Congrés Obrer Nacional, celebrat al saló de Belles Arts de Barcelona del 30 d'octubre al 1 de novembre de 1910; s'hi va constituir la Confederació General de Treball Espanyola, que el 1911 es va convertir en la CNT	Nombre de Societats representades:	una	de 2 a 9	de 10 a 17	més de 17
		■	▲	●	★
Congrés de la Confederació Regional de la CNT, celebrat a Santa (Barcelona) del 28 de juny al 1 de juliol de 1918	Nombre de Sindicats representats:	1	de 2 a 9	de 10 a 17	més de 17
	menys de 1.000	■	▲	●	
	de 1.000 a 2.500 més de 2.500	■	▲	●	★
Congrés de la CNT, celebrat al Teatre de la Comedia de Madrid, del 10 al 18 de desembre de 1919	Nombre de Sindicats representats:	1	de 2 a 9	de 10 a 17	més de 17
	menys de 1.000	■	▲	●	
	de 1.000 a 2.500 més de 2.500	■	▲	●	★
Congrés extraordinari de la CNT, celebrat a Madrid del 11 al 16 de juny de 1931	Nombre de Sindicats representats:	1	de 2 a 9	de 10 a 17	més de 17
	menys de 1.000	■	▲	●	
	de 1.000 a 2.500 més de 2.500	■	▲	●	★

Long. E. de Greenwich

RESULTATS ELECTORALS PER COMARQUES

COMARCA	ACTES	ELECTORS	ELEGITS	CCOO (%)	UGT (%)	USO (%)	CENTRALS (%)	SINDICALS (%)	NO-AFIL. (%)	ALTRES (%)
ALT CAMP	87	4547	203	81 (38.9)	105 (51.7)	9 (4.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (3.9)	0 (0.0)
ALT EMPORDÀ	210	4669	344	126 (38.6)	180 (52.3)	6 (1.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	32 (9.3)	0 (0.0)
ALT PENEDÈS	248	10219	571	263 (46.1)	224 (38.2)	16 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	57 (10.0)	11 (1.9)
ALT URGELL	49	1591	101	18 (17.8)	73 (72.3)	7 (6.9)	2 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.0)
ALTA RIBAGORÇA	8	186	12	4 (33.3)	5 (41.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (25.0)
ANOIA	183	12270	584	275 (47.1)	233 (39.9)	8 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	48 (8.4)	19 (3.3)
BAGES	433	20204	1073	503 (46.9)	432 (40.3)	31 (2.9)	42 (3.9)	0 (0.0)	56 (5.2)	19 (0.8)
BAIX CAMP	368	11725	743	274 (36.9)	291 (39.2)	110 (14.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	47 (6.3)	21 (2.8)
BAIX EBRE	160	4765	319	98 (30.7)	179 (56.1)	33 (10.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (1.6)	4 (1.3)
BAIX LLOBREGAT	199	5547	368	156 (42.4)	177 (48.1)	4 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (7.6)	52 (0.8)
BAIX PENEDÈS	1584	68063	3744	1707 (45.6)	1638 (48.1)	84 (2.2)	36 (1.0)	0 (0.0)	227 (6.1)	52 (1.4)
BARCELONÈS	88	2814	183	41 (22.4)	88 (48.1)	16 (8.7)	11 (6.0)	0 (0.0)	23 (12.6)	4 (2.2)
BERGUEDE	5427	442537	13931	6328 (45.4)	5145 (36.8)	549 (3.9)	329 (2.4)	0 (0.0)	948 (6.8)	632 (4.5)
CERDANYA	78	5108	278	73 (28.3)	173 (62.2)	15 (5.4)	2 (0.7)	0 (0.0)	12 (4.3)	3 (1.1)
CONCA DE BARBERÀ	17	367	23	5 (21.7)	16 (69.6)	1 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.3)
GARRAF	44	1529	93	47 (50.5)	40 (43.0)	6 (6.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
LES GARRIGUES	142	7483	338	167 (49.4)	148 (43.8)	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.9)	8 (2.4)
GARROTXA	42	642	50	16 (32.0)	33 (66.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	0 (0.0)
GIRONETS	189	6246	416	137 (32.9)	249 (59.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (5.5)	7 (1.7)
MARESEME	364	19708	1055	446 (42.3)	408 (38.7)	30 (2.8)	19 (1.8)	0 (0.0)	85 (8.1)	67 (6.4)
MONTSIA	655	22152	1345	613 (45.6)	476 (35.4)	97 (7.2)	18 (1.3)	0 (0.0)	112 (8.1)	29 (2.2)
LA NOGUERA	100	2172	153	67 (43.8)	81 (52.9)	2 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.3)	1 (0.7)
OSONA	111	2171	157	62 (39.5)	83 (52.9)	4 (2.5)	1 (0.6)	0 (0.0)	6 (3.8)	1 (0.6)
PALLARS JUSSÀ	263	14305	758	287 (37.9)	304 (40.1)	22 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	86 (11.3)	59 (7.8)
PALLARS SOBIRÀ	27	731	48	22 (44.8)	27 (55.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
PLA D'URGELL	8	185	12	6 (30.0)	6 (30.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
PLA DE L'ESTANY	105	2804	188	98 (36.2)	99 (52.7)	5 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (6.9)	3 (1.6)
PRIORAT	57	2116	130	58 (44.6)	60 (46.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (9.2)	0 (0.0)
RIBERA D'EBRE	15	415	25	1 (4.0)	22 (88.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (8.0)	0 (0.0)
RIPOLLÈS	39	2486	117	41 (35.0)	58 (47.9)	11 (9.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (7.7)	0 (0.0)
SEGARRA	79	4497	257	84 (32.7)	148 (57.6)	3 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (7.0)	4 (1.6)
SOLSONÈS	31	3022	85	33 (34.7)	51 (53.7)	2 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (6.3)	3 (3.2)
LA SELVA	752	20753	1340	458 (34.2)	735 (54.9)	16 (1.2)	12 (0.8)	0 (0.0)	54 (4.0)	65 (4.9)
TARRAGONÈS	332	13018	804	290 (36.1)	430 (53.5)	16 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	66 (8.2)	2 (0.2)
TERRA ALTA	35	781	61	1 (1.6)	51 (83.6)	6 (9.8)	1 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (3.3)
URGELL	825	26179	1459	603 (41.3)	631 (43.2)	70 (4.8)	10 (0.7)	0 (0.0)	42 (2.9)	103 (7.1)
VALL D'ARAN	26	419	36	5 (13.4)	30 (83.3)	1 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
VALLS OCCIDENTAL	125	2653	189	65 (34.4)	120 (63.5)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.6)	0 (0.0)
VALLS ORIENTAL	24	715	52	29 (55.8)	21 (40.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (3.8)	0 (0.0)
	1637	79268	4131	2143 (51.9)	1347 (32.6)	181 (4.4)	39 (0.9)	0 (0.0)	334 (8.1)	87 (2.1)
	752	39741	2179	1052 (48.3)	751 (34.5)	105 (4.8)	25 (1.1)	0 (0.0)	206 (9.5)	40 (1.8)
•• TOTAL CATALUNYA ••	15728	868883	37866	16753 (44.1)	15366 (40.5)	1468 (3.9)	658 (1.5)	0 (0.0)	2577 (6.8)	1244 (3.3)

RESULTATS ELECTORALS PER CNAE (1 OÍGIT)
DEL TOTAL D'ACTES COMPUTADES

C.N.A.E.	ACTES	ELECTORS	ELEGITS	CCOO (%)	UGT (%)	USO (%)	CENTRALS SINDICALS CGT (%)	NO-AFIL. (%)	ALTRES (%)
0 AGRICULTURA	44	972	72	24 (33.3)	41 (56.9)	3 (4.2)	0 (0.0)	1 (1.4)	3 (4.2)
1 ENERGIA	92	10320	810	272 (83.3)	140 (26.0)	10 (2.0)	5 (1.0)	31 (6.1)	46 (9.0)
2 QUÍMICA	908	52121	2741	1356 (49.5)	905 (33.0)	108 (3.9)	23 (0.8)	291 (10.6)	58 (2.1)
3 METALLURGIA	2331	129851	5734	2814 (49.1)	2233 (38.8)	91 (1.6)	112 (2.0)	382 (6.7)	102 (1.8)
4 MANUFACTURA	3015	136361	7288	3526 (48.4)	2822 (38.7)	212 (2.9)	68 (0.9)	583 (8.0)	77 (1.1)
5 CONSTRUCCIÓ	636	121472	1452	655 (45.1)	720 (49.6)	6 (0.4)	4 (0.3)	50 (3.4)	17 (1.2)
6 COMERÇ	1890	81490	3601	1432 (39.8)	1618 (44.9)	75 (2.1)	45 (1.2)	241 (6.7)	190 (5.3)
7 TRANSPORT	527	49338	1322	561 (42.4)	550 (41.6)	15 (1.1)	29 (2.2)	59 (4.5)	108 (8.2)
8 FINANCES	565	57068	2089	871 (46.5)	584 (28.4)	62 (3.0)	118 (5.6)	196 (9.4)	148 (7.1)
9 SERVEIS / S.DETER.	1396	100588	4136	1813 (43.8)	1242 (30.0)	527 (12.7)	98 (2.4)	256 (6.2)	200 (4.8)
PROVINCIA BARCELONA	11404	719561	28945	13424 (46.4)	10871 (37.6)	1109 (3.8)	502 (1.7)	2090 (7.2)	949 (3.3)
0 AGRICULTURA	54	478	56	3 (5.4)	53 (94.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
1 ENERGIA	21	994	63	30 (47.6)	27 (42.9)	2 (3.2)	0 (0.0)	2 (3.2)	2 (3.2)
2 QUÍMICA	67	2228	128	81 (47.7)	50 (39.1)	3 (2.3)	0 (0.0)	14 (10.9)	0 (0.0)
3 METALLURGIA	176	6454	377	135 (35.8)	202 (53.6)	3 (0.8)	0 (0.0)	32 (8.5)	5 (1.3)
4 MANUFACTURA	366	19662	1120	374 (33.4)	583 (52.9)	20 (1.8)	0 (0.0)	126 (11.3)	7 (0.6)
5 CONSTRUCCIÓ	107	2830	182	128 (70.3)	46 (25.3)	1 (0.5)	0 (0.0)	7 (3.8)	0 (0.0)
6 COMERÇ	365	9009	647	196 (30.3)	419 (64.8)	3 (0.5)	0 (0.0)	28 (4.3)	1 (0.2)
7 TRANSPORT	89	3268	167	62 (37.1)	90 (53.9)	1 (0.6)	1 (0.6)	6 (3.6)	7 (4.2)
8 FINANCES	48	3993	200	106 (53.0)	32 (16.0)	1 (0.5)	12 (6.0)	7 (3.5)	42 (21.0)
9 SERVEIS / S.DETER.	155	6898	435	190 (43.7)	151 (34.7)	26 (6.0)	6 (1.4)	42 (9.7)	20 (4.6)
PROVINCIA GIRONA	1448	85812	3375	1286 (38.1)	1663 (48.3)	60 (1.8)	19 (0.6)	264 (7.8)	84 (2.5)

ELECCIONS SINDICALS - 90 -

RESULTATS ELECTORALS PER CNAE (1 DÍGIT)
DEL TOTAL D'ACTES COMPUTADES

C.N.A.E.	ACTES ELECTORS	ELEGITS	CCOO (%)	UGT (%)	USO (%)	CENTRALS SINDICALS (%)	CGT (%)	NO-AFIL. (%)	ALTRES (%)
0 AGRICULTURA	14	252	20	15 (75.0)	5 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
1 ENERGIA	23	1348	93	43 (46.2)	40 (43.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)	9 (9.7)
2 QUÍMICA	82	1378	98	38 (36.7)	59 (60.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.1)
3 METALURGIA	160	4954	288	68 (23.6)	208 (72.2)	2 (0.7)	1 (0.3)	6 (2.1)	3 (1.0)
4 MANUFACTURA	304	10790	594	240 (40.4)	295 (49.7)	16 (2.7)	1 (0.2)	40 (6.7)	2 (0.3)
5 CONSTRUCCIÓ	113	1909	143	44 (30.8)	98 (67.1)	1 (0.7)	0 (0.0)	1 (0.7)	1 (0.7)
6 COMERÇ	348	8549	446	159 (35.7)	284 (59.2)	0 (0.0)	2 (0.4)	16 (3.4)	8 (1.3)
7 TRANSPORT	59	2487	127	26 (20.5)	82 (64.6)	1 (0.8)	1 (0.8)	10 (7.9)	7 (5.5)
8 FINANCES	58	2430	156	61 (39.1)	57 (36.5)	1 (0.6)	3 (1.9)	1 (0.6)	33 (21.2)
9 SERVEIS / S.DETER.	163	5222	350	94 (26.9)	203 (59.0)	20 (5.7)	8 (2.3)	11 (3.1)	14 (4.0)
PROVINCIA LLEIDA	1324	36319	2315	786 (34.0)	1309 (56.5)	41 (1.8)	16 (0.7)	85 (3.7)	78 (3.4)
0 AGRICULTURA	64	1470	102	54 (52.9)	35 (34.3)	13 (12.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
1 ENERGIA	24	3559	140	40 (28.6)	59 (42.1)	11 (7.9)	0 (0.0)	10 (7.1)	20 (14.3)
2 QUÍMICA	89	5908	264	107 (40.5)	114 (43.2)	17 (6.4)	5 (1.9)	21 (8.0)	0 (0.0)
3 METALURGIA	165	7490	379	159 (42.0)	173 (45.6)	27 (7.1)	5 (1.3)	8 (2.1)	7 (1.8)
4 MANUFACTURA	270	9650	611	188 (30.8)	299 (48.9)	75 (12.3)	1 (0.2)	38 (6.2)	10 (1.6)
5 CONSTRUCCIÓ	171	4764	301	115 (38.2)	165 (54.8)	20 (6.6)	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)
6 COMERÇ	369	7029	525	191 (36.4)	275 (52.4)	31 (5.9)	0 (0.0)	22 (4.2)	6 (1.1)
7 TRANSPORT	92	4422	218	122 (56.0)	61 (28.0)	4 (1.8)	5 (2.3)	16 (7.3)	10 (4.6)
8 FINANCES	83	4591	261	75 (28.7)	87 (33.3)	23 (8.8)	5 (1.9)	11 (4.2)	60 (23.0)
9 SERVEIS / S.DETER.	215	8268	530	207 (39.1)	255 (48.1)	37 (7.0)	0 (0.0)	11 (2.1)	20 (3.8)
PROVINCIA TARRAGONA	1552	57151	3331	1258 (37.8)	1923 (45.7)	258 (7.7)	21 (0.6)	138 (4.1)	133 (4.0)

ELECCIONS SINDICALS - 90 -

RESULTATS ELECTORALS PER CNAE (1 DÍGIT)
DEL TOTAL D'ACTES COMPUTADES

C.N.A.E.	ACTES	ELECTORS	ELEGITS	CCOO (%)	UGT (%)	USO (%)	CENTRAUS SINDICALS	NO-AFIL. (%)	ALTRES (%)
0 AGRICULTURA	176	3170	250	96 (38.4)	134 (53.8)	16 (6.4)	0 (0.0)	1 (0.4)	3 (1.2)
1 ENERGIA	160	16221	806	385 (47.8)	272 (33.7)	23 (2.9)	5 (0.6)	44 (5.5)	77 (9.6)
2 QUÍMICA	1146	61635	3231	1560 (48.3)	1128 (34.9)	128 (4.0)	28 (0.9)	326 (10.1)	61 (1.9)
3 METAL·LURGIA	2832	148749	6778	3176 (46.9)	2816 (41.5)	123 (1.8)	118 (1.7)	428 (6.3)	117 (1.7)
4 MANUFACTURA	3955	176463	9613	4328 (45.0)	4009 (41.7)	323 (3.4)	70 (0.7)	787 (8.2)	96 (1.0)
5 CONSTRUCCIÓ	1027	130975	2078	942 (45.3)	1027 (48.4)	28 (1.3)	4 (0.2)	59 (2.8)	18 (0.9)
6 COMERÇ	2872	83077	5219	1978 (37.9)	2578 (49.4)	109 (2.1)	47 (0.9)	308 (5.9)	203 (3.9)
7 TRANSPORT	767	59515	1834	771 (42.0)	783 (42.7)	21 (1.1)	36 (2.0)	91 (5.0)	132 (7.2)
8 FINANCES	764	68082	2706	1213 (44.8)	770 (28.5)	87 (3.2)	138 (5.1)	215 (7.9)	283 (10.5)
9 SERVEIS / S.CATAL.	1929	120976	5451	2304 (42.3)	1851 (34.0)	610 (11.2)	112 (2.1)	320 (5.9)	254 (4.7)
•• TOTAL CATALUNYA ••	15728	868863	37966	16753 (44.1)	15366 (40.5)	1468 (3.9)	558 (1.5)	2577 (6.8)	1244 (3.3)

7.3. SERVICIOS

La necesidad de ofrecer algo más que el mero asesoramiento jurídico, cada día es más imprescindible, ya que la sociedad que vivimos es compleja. Por ello, hay que desarrollar nuevas alternativas en las contraprestaciones a los/as afiliados/as. Con ello paralelamente, preparamos las estructuras de la Organización para competir con los demás Sindicatos y, a la vez, hacemos más atractiva la afiliación de nuevos/as trabajadores/as, al ofrecerles una serie de contraprestaciones necesarias que si no, deberían buscar necesariamente en otro lugar.

A la hora de poner en marcha cada nuevo servicio, deberemos tener en cuenta que éste no grave aún más la economía confederal, aunque eso no será posible del todo en un principio, cuando los servicios se pongan en marcha. Hay que tender a que, en un futuro no muy lejano, estos servicios se autofinancien. Por ello, en una primera fase, deberíamos sólo de poner en funcionamiento servicios que tengan un bajo coste y rápida rentabilidad.

La rentabilidad la conceptuamos bajo 2 parámetros el 1º económico y el 2º, más fundamental el de dar seguridad, confianza y tranquilidad a los/as afiliados/as y simpatizantes que contacten con nosotros/as.

Ningún/a compañero/a que necesite de nuestros servicios puede salir con dudas sobre nuestra capacidad de gestión, asesoramiento y resolución de problemas. La eficacia en cualquier servicio prestado por nosotros/as es la primera concreción de garantizar con el "LABEL" nuestro quehacer diario.

Las propuestas que siguen a continuación no pretenden ser una lista cerrada, sino estructurar todos aquellos servicios que, de una otra forma, están en funcionamiento ya, o aquellos otros, que que por su bajo coste o fácil financiación pueden ser puestos en funcionamiento en un breve espacio de tiempo.

En cualquier caso, sería conveniente que a estos servicios se le fueran añadiendo otros paulatinamente, ya que ello querría decir que la Organización afianza sus posiciones y que adquiere nuevas parcelas de responsabilidad social. Introduciendo posiciones alternativas y nuevos valores en los esquemas del consumismo. Es el método más eficaz de demostrar que llevamos un mundo nuevo en nuestros corazones.

A) SERVICIOS JURIDICOS

La importancia de los servicios jurídicos para una organización sindical no necesita demasiada explicación, solo cabe señalar dos aspectos fundamentales que nos obligan a dedicar un esfuerzo considerable a esta área de servicios diríamos básicos.

1. El desarrollo de las relaciones laborales y sus consecuencias (altas cotas de desempleo, posibilidades de indemnización en despidos improcedentes, economía sumergida, trabajo en precario, sobreexplotación, etc.) ha supuesto un cambio sustancial en la estrategia sindical desarrollada en épocas anteriores (con pleno empleo, expansión de la economía, etc.) adjudicando a la acción legal un espacio junto a la clásica actuación sindical en la empresa.

2. Los servicios jurídicos son una vía de afiliación considerable que nos posibilita dar a conocer nuestro proyecto a nuevos/as trabajadores/as y colectivos.

Por otra parte y según nuestros estatutos y reglamentos de funcionamiento interno la prestación de los servicios jurídicos debe entenderse como un derecho de los afiliados/as.

De la importancia de este servicio surge la conveniencia de homogeneizarlos y la necesidad de dotarlos de los medios adecuados ya que de una buena o mala gestión puede depender, parcialmente, el desarrollo o decrecimiento de la Organización, máxime cuando con algunos/as afiliados/as éste es el único vínculo.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

La Confederació ha mantenido de una u otra forma servicios jurídicos para sus afiliados/as. El criterio en la forma de llevar este servicio ha variado según las necesidades económicas, el número de cotizantes, así como la predisposición a contratar directamente, bien por consultas, bien por contrato laboral o contrato de servicios.

Las diferentes realidades de la Organización llevan a que no exista una fórmula mágica que sea la mejor solución al problema, por lo que cada Federación Local como mínimo, procurará dotarse del servicio jurídico de acuerdo con sus necesidades. Debiendo exponer sus limitaciones al Ente inmediato superior que deberá procurar dar soluciones y alternativas.

Por la experiencia de estos años y como criterio general, la C.G.T. de Catalunya por las causas que más adelante detallaremos, debe tender al mantenimiento de un servicio jurídico propio.

Nunca debemos olvidar que en última instancia a quien se responsabilizará de los errores es a la CGT de Catalunya.

Asimismo, por solidaridad y efectividad, se tenderá como estructura base a la formación de Servicios Jurídicos locales y de los Sindicatos. De esta manera, además de la racionalización económica, se dará un servicio jurídico a aquellos Entes que por su número de afiliados/as o la inexistencia de gabinetes en la localidad no dispongan de dicho servicio.

La responsabilidad del servicio jurídico así como su control y seguimiento recaerá sobre el Secretario/a de Jurídica del Ente correspondiente. La coordinación a nivel de la Confederació será, en consecuencia, responsabilidad del Secretario/a de Jurídica del Comité Confederal.

2.1. CLASES DE SERVICIOS

De cara a la racionalización de los servicios jurídicos es necesario señalar una cuestión previa: la diferencia entre Asesoramiento y Asistencia Jurídica.

2.1.1. ASESORAMIENTO

Cuando el conflicto trasciende de la acción sindical en la empresa o no existe ningún afiliado/a con suficiente preparación en la misma, se acostumbra a ir directamente al abogado con lo que se crea una acumulación de consultas que serían fácilmente resueltas en el propio sindicato mediante la orientación de los asesores.

La figura del/la asesor/a de la C.G.T. se define como aquel/lla afiliado/a debidamente preparado, con un conocimiento actualizado sobre la legislación (especialmente de seguridad social y derechos sindicales) que periódicamente asiste a cursos de formación o reciclaje y está capacitado para resolver cualquier tipo de asuntos.

También pueden ejercer esa función estudiantes de los últimos cursos de derecho o graduado social que sean afines al Sindicato.

En ambos casos actuarán en temas de cuyo desarrollo no pueden derivarse perjuicios graves o irreperables para los/as afiliados/as, siempre bajo la supervisión de los servicios jurídicos con cuyos responsables tendrán una interrelación constante.

De esta forma, además de potenciar la asistencia a los locales del sindicato y la vinculación de estos militantes, el asesoramiento siempre se da en los locales del sindicato, creando un filtro que nos permite rentabilizar el máximo el trabajo de los servicios jurídicos.

Entre las tareas más habituales del/la asesor/a figurarán las siguientes:

- Información sobre convenios, ordenanzas, etc.

- Cuando el tema requiera la intervención del servicio jurídico, preparar la consulta indicando la documentación a presentar, preparando el informe de la situación, etc.

- Denuncias a Seguridad Social e Inspección. Redacción y presentación de escritos. Asesoramiento sobre negociación colectiva, conflictos etc. Reclamaciones salariales.

- Expedientes de regulación de empleo, preparación de la consulta al economista o abogado. Recopilación de datos previos necesarios.

2.1.2. ASISTENCIA JURÍDICA

Existe un factor previo a analizar: la responsabilidad en la dirección técnico-profesional de los asuntos.

En ocasiones existen serias discrepancias entre la viabilidad de las actuaciones que plantean los responsables sindicales y la orientación que el servicio jurídico señala, bien por desconocimiento, voluntarismo o estrategia sindical.

En principio y en términos generales, se deben descartar todas aquellas actuaciones que a priori (por existir sentencias anteriores sobre el mismo tema, estar fuera de plazo, inadecuación, etc.) puedan llevar al sindicato a la pérdida de conflictos y el consiguiente deterioro de su imagen y la del profesional que trabaja para él mismo ante el Juzgado de lo Social y ante los trabajadores y trabajadoras.

2.2. RELACIONES SERVICIOS JURIDICOS/ORGANIZACION

2.2.1. Relación económica. Servicios jurídicos propios. Conciertos

Entre las dos opciones, contratación de un abogado/a o concierto con gabinete o abogado/a, no se puede optar por una fórmula general por las peculiaridades antes señaladas. El número potencial de clientes usuarios/as (afiliación), la existencia de abogados/as accesibles en la plaza o que puedan desplazarse, la existencia de afiliados/as que sean graduados o letrados, etc.,..., condicionarán la decisión final.

Como criterio general, se tenderá a la creación de gabinetes propios tomando como base a los/as abogados/as contratados/as y a afiliados/as juristas, abogados/as en prácticas, etc, procurando mantener un núcleo de trabajo estable y, a través de los profesionales que pasen por nuestro despacho, ampliar nuestra estructura.

Como estrategia, en la elaboración de listas a las elecciones sindicales (sobre todo en grandes empresas) se incluirá, si existe, algún/a compañero/a abogado/a o graduado/a social. Posteriormente y por acumulación de horas sindicales se procurará, si se estima necesario, liberar a estos/as compañeros/as.

En el caso de que se opte por llegar a un convenio con un gabinete o abogado/a, el servicio se prestará en los locales del sindicato, de ésta forma, se mantiene el vínculo con el/la afiliado/a y facilita el control del uso del servicio por parte del sindicato. El sindicato facilitará todos los medios necesarios para que el profesional realice su labor con éxito.

2.2.2. OTROS ASPECTOS

A) Asesoramiento de la organización. Los servicios jurídicos de la C.G.T. de Catalunya colaborarán en la organización de cursillos, debates o documentos de formación, etc..., siempre que ello no vaya en detrimento de su actividad fundamental "asistencia jurídica a los afiliados/as".

B) Control del trabajo realizado. Mediante libro-registro y volante que permita hacer un seguimiento de los casos. El volante se confeccionará por triplicado (abogado, sindicato, control).

Cualquiera que sea el sistema elegido (gabinete propio o concierto) el/la afiliado/a, para acceder al uso de los servicios jurídicos deberá hacerlo a través del/la asesor/a del sindicato, si lo hay, y , en todo caso, provisto del volante facilitado por su sindicato. Los/as no afiliados/as conseguirán el volante del/la administrativo/a (en su caso) o del miembro del sindicato que coordina la jurídica. En ambos casos el cobro de la prestación lo efectuará la persona encargada y no el/la abogado/a o graduado/a.

C) Control económico. Que permita la transparencia en la administración de los recursos generados por la asesoría (porcentajes abogados, consultas, cobros, fondo, etc,...) .

A través de la plenaria de los secretarios de jurídica se establecerá la unificación de criterios de actuación y de cobro por gestiones.

D) Ejecuciones en los Juzgados de lo Social (diligencias de embargo). Serán responsabilidad de afiliados/as y asesores/as en el aspecto de la recogida de datos y responsabilidad de los letrados su ejecución. En aquellas empresas que se prevea su posible necesidad en el futuro, deberán recopilarse con antelación el mayor número de datos posible.

E) Unificación de los servicios jurídicos a nivel de la Confederación. Se potenciará la colaboración entre los distintos servicios jurídicos de las federaciones de cara a la racionalización de métodos, el intercambio de experiencias y, en un futuro próximo, la creación de una base de datos conjunta.

En la práctica se trabaja habitualmente en los mismos temas : reconocimientos de secciones y capacidad de negociar, representatividad, presencia en el intecentros, seguridad e higiene, horas extras, derechos sindicales...y en todos los gabinetes se repiten los estudios, dictámenes, etc.

Un archivo, una base de datos unificada y unas reuniones de trabajo periódicas servirían para eliminar costes y mejorar los resultados.

El Congreso mandata al S. Permanente del Comité Confederal a la convocatoria a nivel nacional de servicios jurídicos y la posterior coordinación.

f) Informática. La CGT procederá, en la medida que sus medios económicos y técnicos se lo permitan, a la informatización del servicio jurídico creando una base de datos (sentencias, estudios, publicaciones) que puedan ser utilizados por los distintos organismos.

2.3. Aspectos económicos del servicio jurídico

2.3.1 La gratuidad para los afiliados

En principio, y según los estatutos de la CGT en ningún sitio se indica que deban ser gratuitos. Ahora bien, la realidad es que muchos de los trabajadores, entre ellos/as algunos/as de los/as afiliados/as a la CGT de Catalunya, consideran la afiliación como una especie de iguala o compañía de seguros que además de la solidaridad y el apoyo de la organización les permite acceder gratuitamente a unos servicios jurídicos cuando los necesite.

Evidentemente la CGT de Catalunya no es sólo un servicio jurídico y la cotización no es la contrapartida al servicio jurídico sino la colaboración solidaria en un proyecto reivindicativo y social que va mas alla de la defensa puntual de un trabajador o colectivo.

Partiendo de esta premisa: la cotización no es la contrapartida a la prestación de servicios jurídicos caben dos posibilidades: incrementar la cuota para atender el coste de los servicios jurídicos o procurar su autofinanciación .

La primera alternativa es descartable, entre otra razones por impopular. Se debe enfocar la solución vía cobro de servicios, hay que perder el miedo a que con el cobro a los/as afiliados/as puede disminuir la afiliación . La experiencia demuestra que este temor es infundado, sobre todo teniendo en cuenta que sólo se cobra cuando el/la afiliado/a consigue un beneficio económico .

Previamente al estudio de las cifras y porcentajes es necesario efectuar unas valoraciones.

No debe tener el mismo tratamiento el/la afiliado/a con antigüedad que quien se afilia a raíz o ante la previsión de un conflicto en la empresa, expediente de crisis, etc.

Se debe distinguir entre las consultas y aquellas actuaciones que reportan un beneficio económico para el/la afiliado/a.

En ningún caso se venderá la antigüedad (cotizaciones con efecto retroactivo) para disminuir los porcentajes.

En caso de conflictos de colectivos grandes o de empresas deben mantenerse los porcentajes que correspondan. Se deben poner al descubierto la práctica de algunos gabinetes y profesionales que con la oferta de porcentajes inferiores acaban siendo más gravosos a través de la aplicación de gastos de tramitación. En cualquier caso la decisión final será competencia del organo responsable del servicio jurídico a propuesta de la sección sindical o servicio jurídico.

2.3.2 El cobro de servicios jurídicos.

Como criterios generales orientativos se aplicarán los siguientes:

Consultas. Afiliados: GRATUITAS

no afiliados: COBRO

Tramitación. Afiliados: GRATUITA

No afiliados . Si no generan compensación económica:GRATUITA.

Si no generan compensación económica generan derechos (readmisión,reconoc.de categoría etc.COBRO dependiendo si se acuerda en acto de conciliación o si se gana en Magistratura.

Compensaciones económicas. En las compensaciones económicas se tendrá en cuenta la antigüedad en la afiliación haciendo tramos de año en año.

En el caso de existir convenio con un gabinete los porcentajes que se fijen serían los mismos y se negociaría la distribución con el gabinete en función de la cantidad fija que le pagaremos, número de consultas etc.

2.3.3. A modo de conclusión

En definitiva, como modelo de planificación y estrategia de actuación económica no deben utilizarse los ingresos por cotizaciones para financiar el servicio jurídico.

Asimismo no podemos permitirnos unos servicios jurídicos deficitarios.

Por consiguiente, debemos avanzar hacia la AUTOFINANCIACION DE LOS SERVICIOS JURIDICOS.

2.4. SERVICIOS JURÍDICOS NO Estrictamente LABORALES

2.4.1. Fiscal

Este área de trabajo, cada día más completa y necesaria, tendrá básicamente una doble función: la realización de las declaraciones de la renta y el asesoramiento a los/as trabajadores/as autónomos/as afiliados/as a la Confederación.

2.4.2. Civil

Vinculada principalmente a la tramitación de expedientes laborales y correspondientes responsabilidades civiles (herencias, dominios, subrogaciones, etc)si los medios humanos lo permiten y también como método de conseguir su autofinanciación se estudiará su ampliación a temas de actuaciones sociales para los/as afiliados/as, asesoramiento en alquileres, consumo, divorcios, etc.

2.4.3. Mercantil

Estudio de suspensiones de pagos, análisis de balances, asesoramiento de cooperativas, etc...

2.4.4. Gestión de prestaciones sociales

La existencia de Institutos de Previsión y Montepíos en empresas o ramas obliga a la CGT a dotarse de la necesaria capacidad técnica para responder a los problemas que están apareciendo en estos organismos.

2.4.5 Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La importancia de la seguridad laboral en los centros de trabajo, así como las consecuencias sobre la salud de los/as trabajadores/as que tienen los sistemas de trabajo y los productos empleados en las diversas fases productivas, alcanza hoy en día una de las reivindicaciones más sentidas por los/as trabajadores/as, máxime cuando padecemos los índices de siniestralidad más altos de Europa. La seguridad y la salud laboral son unas de las actividades más cotidianas de la actuación sindical, sin contar con nuestra presencia en Comités de Seguridad e Higiene o de Salud Laboral de nuestras empresas.

Es necesario que el sindicato comience a estructurar el trabajo sindical en este campo, teniendo en cuenta las dos facetas fundamentales de la Salud laboral, una de ellas es el aspecto técnico-legal y otra el de la formación de los/as afiliados/as. Los gabinetes jurídicos serán los encargados de abordar esto en su vertiente legal, recogiendo la abundante normativa vigente. Por otro lado, los gabinetes de formación procederán a crear una infraestructura básica para formar a nuestros/as representantes de empresa mediante cursillos de Iniciación a la Prevención de Riesgos Profesionales, así como a técnicos en Seguridad Social o especializada (químicas, metal, etc) en colaboración con los gabinetes técnicos provinciales del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este será el primer paso para constituir un Gabinete de Seguridad y Salud Laboral que recogerá las facetas antes mencionadas y asesorará al Comité Confederal en estos temas.

Estos SERVICIOS no deben ser puestos en funcionamiento mientras a través de los estudios pertinentes no se prevea su autofinanciación. En cualquier caso estarán abiertos a no afiliados/as mediante el pago de las correspondientes tarifas.

3. SERVICIO TÉCNICO SOCIAL

Los centros de información y asesoramiento técnico-social de la CGT, tienen como función cubrir las necesidades existentes tanto de afiliados/as como de sindicatos, en aquellos temas que por su novedad o complejidad, es necesario un asesoramiento especial.

También cubren las necesidades de realización de planes de viabilidad y estudios necesarios para los distintos entes de la Organización. En una primera fase, formarán parte de este Servicio las siguientes áreas:

3.1. Oficina de Servicios Sociales

El avance social hace que ciertas profesiones que nacieron como elementos del voluntariado benéfico se conviertan en elementos necesarios dentro de la sociedad. La CGT de Catalunya no puede ser ajena a esta labor y en coordinación con la Secretaría de Acción Social colaborará en las tareas de información y asesoramiento.

Los trabajos a realizar por estas oficinas de servicios sociales serán, entre otros, los siguientes:

Conocer y visitar instituciones del ámbito del bienestar social (ayuntamientos, centros de drogodependencia, ONCE, etc) con el objetivo de tener un mejor conocimiento de su actividad y poder establecer convenios de colaboración.

-Dinamizar el tejido asociativo dentro del sindicato, así como la participación de los afiliados en la vida asociativa de su entorno natural, el barrio.

-Facilitar la integración social de los minusválidos, y sobre todo, la concienciación de los demás trabajadores acerca de su de su problemática en la incorporación al mundo laboral.

-Atención de casos sociales, prestaciones asistenciales, problemas de vivienda, drogodependencia, adopciones, ayudas económicas, etc...

-Asesoramiento a las secciones sindicales, comités de empresa y juntas de personal en la negociación colectiva en lo referente a las prestaciones sociales.

-Asesoramiento sobre derechos del consumidor.

Estas oficinas podrán ser financiadas con las ayudas que otorgan las diferentes administraciones con tal fin.

3.2. Servicio Técnico Juvenil

Su función es dar respuesta y cauce a la necesidad que este colectivo tiene de unos conocimientos reales del entorno social que les rodea y especialmente del mundo laboral. Tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

-Informar y orientar en temas de interés para los/as jóvenes (formación, estudios, empleo, ayudas, servicio militar, objeción de conciencia, etc).

-Facilitar el contacto de este colectivo con el sindicato, teniendo en cuenta que en un futuro no muy lejano son los jóvenes los que, al incorporarse al mundo del trabajo, pasarán a incorporarse al sindicalismo.

Asimismo y para dar cauce a lo anteriormente señalado, el servicio de información juvenil tendrá los siguientes objetivos:

Crear iniciativas en el marco de la Formación Profesional dedicadas especialmente al colectivo de jóvenes sin empleo.

Coordinar con las secciones sindicales, sindicatos u otros organismos de la Confederación las ofertas de trabajos en prácticas en aquellas empresas en las que tenemos presencia.

Desarrollar la participación y representación en todos aquellos foros nacionales e internacionales donde se desarrollen actividades relacionadas con el ámbito juvenil.

Este Servicio Técnico Juvenil tendrá una estrecha relación con el Área de la Juventud dependiente de la secretaria de Acción Social.

3.3. GABINETE DE ESTUDIOS

El funcionamiento de este gabinete se hace cada día más necesaria debido a las diferentes responsabilidades que la C.G.T. de Catalunya está adquiriendo. Este papel debe cumplirlo el Centre d'Estudis Sòcio-Laborals.

La función de este gabinete es realizar estudios e informes sobre los temas que la Organización estime conveniente, así como el asesoramiento técnico (económico, organización del trabajo, productividad, etc.) y facilitar la información precisa a todos aquellos entes u organismos de la Confederació que lo demanden.

El gabinete estará formado por un equipo multidisciplinar, estando representados técnicos de ramas sociales (sociólogos, psicólogos, etc.).

La puesta en marcha del servicio deberá establecerse en distintas fases, principalmente por su elevado coste. En una primera fase, el gabinete estará formado exclusivamente por técnicos voluntarios que no recibirán ninguna renumeración por su trabajo. Esto obligará a que su utilización se circunscriba únicamente a los casos urgentes.

Las siguientes fases del proyecto se irán poniendo en marcha a medida que las posibilidades económicas lo permitan, siendo el objetivo final disponer de un equipo mixto en el que habrá técnicos a sueldo y técnicos colaboradores, estos últimos de forma gratuita.

3.4. FOMENTO DEL EMPLEO

Además, y paralelamente a la lucha clásica y convencional por el empleo, a través de la negociación colectiva y en la lucha contra los expedientes de crisis y cierres fraudulentos, además de conseguir la desaparición de las horas extras y su conversión en puestos fijos de trabajo, la CGT debe tomar iniciativas encaminadas a la intervención directa en el ámbito de los parados.

Esta intervención tiene dos vertientes: la organización de los/as parados/as y el trabajo asociado.

Organización de los/as parados/as.

Es importante hacer un análisis previo: el paro se nutre fundamentalmente de jóvenes, de reconversiones traumáticas o pactadas, cierres de empresa o recisiones de contratos temporales. Trabajadores/as en su mayoría con nula experiencia en la lucha sindical, bajo nivel de afiliación y escasa formación sindical. Asimismo tiende a la dispersión, a la desvinculación del sindicalismo como forma organizada de defensa, y busca una salida personal.

La dificultad en este campo no debe desanimarnos. Es cierto que aparte de la introducción de cláusulas en los convenios etc. poco se puede hacer desde la actuación sectorial, pero sí puede incidir desde las estructuras territoriales.

Las actividades a realizar son variadas: las bolsas de trabajo, las actividades formativas, la información jurídica, el fomento y apoyo del cooperativismo y todas aquellas actuaciones y movilizaciones que sirvan para aglutinar y coordinar a los parados. La actuación con/ante las instituciones, la denuncia del trabajo sumergido, las horas extras y el pluriempleo.

Tres son los objetivos prioritarios en esta ayuda y formación del desempleado:

- La publicidad de las ofertas de empleo y el control de las concesiones.
- La formación profesional, bien en colaboración con el Departament de Treball, bien creando nuestros cursos de preparación de oposiciones y reciclaje.
- Apoyo a las iniciativas de creación de empleo asociado.

La coordinación de este proyecto, el fomento y organización de campañas a nivel local o estatal será responsabilidad de la Secretaria de Empleo y en caso de no existir de las de Acción sindical y Acción social a través del Centre d'Informació i Defensa de l'Aturat.

3.5 El trabajo asociado

Es necesario establecer una consideración previa: **el trabajo asociado no es la panacea contra la crisis y el paro**. No obstante para nosotros/as este campo de actuación tiene dos vertientes motivacionales:

a) La creación, potenciación y desarrollo de un modelo de relación productiva distinto y alternativo al sistema capitalista.

b) La solución inmediata del problema del desempleo para un colectivo de trabajadores/as que han perdido su empleo o no han llegado a obtenerlo.

Mientras se mantenga el criterio de utilización del desarrollo científico al servicio de la productividad, mientras no se proceda al reparto del trabajo mediante la disminución de la jornada laboral y la ampliación del tiempo de ocio, el paro se mantendrá de una manera estable e incluso creciente.

Esta situación provoca el mantenimiento de la dos vertientes en el mercado del trabajo: el trabajo reglado, con convenios, garantías etc.. y el trabajo temporal, precario, a domicilio y sobre todo el trabajo ilegal o negro.

Las estadísticas y la simple constatación de la realidad muestran claramente que pese a la lenta recuperación de la economía, el primer sector (trabajo regulado) decrece mientras las únicas expectativas de encontrar trabajo pasan por el segundo.

Con esta situación, no solo es necesario actuar contra la economía sumergida, sino buscar soluciones alternativas.

Las fases de este proyecto serían:

Busqueda de recursos humanos, lo que implicaría formación de asesores/as y sindicalistas en general con nociones del tema suficientes para dar publicidad a la alternativa.

Busqueda asimismo de personal cualificado en gerencia, planificación, etc. bien en cooperativas ya constituidas, en universidad, empresas privadas, etc.

Charlas de Formación a afiliados sobre los aspectos político-sociales de la alternativa del trabajo asociado (autonomía, autoorganización, organización de un gabinete técnico que estudie previamente los proyectos en relación con su futuro: mercado en potencia, estudios alternativos a la economía sumergida, autofinanciación, creación de nuevos productos o servicios, etc.).

Se tenderá a cerrar los ciclos producción-distribución-consumo y asimismo a salir de los sectores tradicionales del cooperativismo (viviendas, créditos, seguros, consumo etc) pasando directamente a los generadores de empleo (trabajo asociado y sociedades laborales)

El proyecto no es fácil, la sociedad capitalista se defiende de esta alternativa y los problemas serán constantes: ausencia de personal cualificado, obsolescencia de los equipos, dificultad de las redes de comercialización, competencia desleal por parte de las empresas coincidentes en el sector, falta de apoyo en la Administración etc.

Y sobre todo, y lo más importante, no dejarnos llevar por la **mitificación** del trabajo asociado. Si en nuestra sociedad, en la época anterior a la crisis, no cuajaron esos proyectos (a excepción de la cooperativa MOBBA) difícilmente en la época actual se sobrevive si no es a costa de la autoexplotación, haciendo más horas que en la empresa privada. Para evitar estas situaciones se debe estudiar desde parámetros realistas las posibilidades a medio y largo plazo de viabilidad, huyendo del voluntarismo y asegurando la supervivencia del proyecto.

4. OCIO Y TIEMPO LIBRE. TURISMO SOCIAL.

Los conceptos de ocio y tiempo libre, en la sociedad del siglo XXI van unidos al modelo de "no trabajo" y como no, mantienen una estrecha relación con la capacidad adquisitiva de las personas. **El sindicato como Organización social debe potenciar el acceso al tiempo libre y el disfrute del ocio por parte del mayor número posible de trabajadores/as, potenciado la creación de servicios accesibles a estos.**

Actualmente la CGT de forma directa o indirecta, gestiona una serie de recursos que, ampliados, deben convertirse en la base de un auténtico turismo social:

4.1. Astrolabio: Siendo Astrolabio la agencia de viajes participada por la Organización, debemos establecer las bases para que en el más corto tiempo posibles se puedan establecer y prestar sus servicios en Catalunya.

4.2 Turismo social.

La CGT de Catalunya debe potenciar la promoción del turismo social y cultural entre todos/as sus afiliados/as, entre las actividades destinadas a la formación social y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Se trata de recuperar en buena medida la tradición cenetista del primer tercio del siglo XX. De recuperar el gusto por viajar, por conocer el país, por conversar y convivir juntos/as, por ampliar nuestros conocimientos culturales,...

En este sentido la Confederació se dotará de una Oficina de Turisme Social (OTS-CGT), en relación con las Secretarías de Acción Social y la de Administración y Finanzas del Secretariado Permanente. La OTS coordinará todas las actuaciones de la CGT de Catalunya encaminadas al fomento y la promoción del Turismo Social y cultural de nuestros/as afiliados/as.

Algunas de sus actuaciones preferentes serán: organización de viajes y visitas de interés cultural y social (ruta del Cister catalán, ruta del románico aranés, rutas preindustriales, rutas gastronómicas,...) o a zonas donde se crea conveniente (desequilibrios territoriales, zonas al margen de las rutas tópicas,...) fomentar el desarrollo del turismo social y cultural.

Dentro de la dinámica de la OTS tendrán un especial tratamiento los/as jubilados/as, los/as pensionistas, los/as parados/as,...

4.3 Residencias de Tiempo Libre.

Como organización sindical representativa, tenemos derecho a gestionar un número, todavía muy escaso pero susceptible de ser ampliado de plazas en Residències de Temps Lliure dependientes del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Se coordinará con el resto de Confederaciones para un intercambio y mejor aprovechamiento de las plazas. Por ello, a partir del mes de enero de cada año es conveniente conocer el emplazamiento exacto de estas plazas con el fin de comenzar a adjudicarlas entre todos aquellos afiliados interesados.

Asimismo y en el marco de colaboraciones internacionales, se desarrollarán relaciones bilaterales con organismos de gestión de tiempo libre, bien de estados limítrofes, Portugal, Francia, como de organizaciones afines (SAC, Suecia, etc).

4.4. RUESTA

El proyecto de Ruesta por todas sus virtudes y cualidades necesita de una especial atención por parte de la Confederación, por lo que se difundirá su existencia, potenciará su utilización y se procurará que este ambicioso reto sea un orgullo para toda la CONFEDERACION

4.5.

Se procurará repetir el proyecto Ruesta en nuestro territorio

5. CORREDURÍA DE SEGUROS

Se propone el siguiente estudio de viabilidad para la Correduría de seguros de C.G.T.

ESTUDIO DE VIABILIDAD

PARA LA CORREDURÍA DE SEGUROS DE CGT

PRELIMINARES

Este estudio nace a consecuencia de la resolución adoptada en el XI Congreso de C.G.T. celebrado el 1, 2 y 3 de diciembre de 1989.

Tiene como antecedentes la propuesta presentada por el Sindicato de Banca de Barcelona, en el punto de "Estructuración y proyección de nuestra propuesta sindical y social", subpunto "Aspectos a tener en cuenta en la creación de una Agencia de Seguros en el seno de la Organización"

También se han valorado las propuestas que por diferentes canales se han recibido en el C.C. de Catalunya y el facilitado por el Comité Confederal Estatal, elaborado y presentado por la Confederación Aragonesa. Así como la experiencia que al respecto se lleva realizando en Catalunya.

Se ha tenido en consideración la legislación actual sobre el tema, aún conociendo la existencia de unos borradores de textos legales que pudieran, en breve, modificarla, pero que no rigen en la actualidad y de los que se desconoce su plazo real de tramitación. Igualmente nos hemos basado en las prácticas comunes habituales en el Ramo de Seguros en el momento presente.

CONSTITUCIÓN DE LA CORREDURÍA

La constitución de la Correduría sería en base a formalizar una sociedad limitada con un capital social inicial de 500.000,-Pts. aportadas mayoritariamente por la Confederación.

Este Capital inicial se correspondería con la siguiente distribución:

98% CGT

1% CESL u otra entidad afín.

1% Corredor Titulado.

La figura del corredor titulado es imprescindible para la constitución, según la legislación vigente.

El corredor titulado sería el Administrador de la Correduría, según ley.

Para la puesta en marcha de la Correduría debe hacerse la lógica inversión inicial en bienes muebles y previsiones de futuros gastos. Presupuestamos el siguiente detalle:

Mobiliario (mesa, sillas, ordenador, archivador, ...)	550.000,-
Salarios (1 auxiliar administrativo)	1.350.000,-
Otros (teléfono, luz, fax, correos, viajes, material fungible, ...)	850.000,-
Imprevistos	750.000,-
(gastos constitución)	500.000,-

TOTAL 4.000.000,-
=====

Esta inversión inicial de 4.000.000,- -para el primer año- quedará reducida para sucesivos por la estabilidad de los conceptos de mobiliario, otros y gastos de constitución. No obstante, nunca debemos olvidar el desvío inflacionista que repercutirá, por supuesto, en estas cifras, al igual que en las que más adelante veremos de cálculos de ingresos.

UBICACIÓN, HORARIO, ÁMBITO TERRITORIAL

La sede social de nuestra Correduría estará en la Vía Laietana nº 18, 9º (08003) de Barcelona.

La prestación del servicio debe extenderse a horario de mañana y tarde, siendo el ideal de 9 a 14 y de 17 a 19, si bien el horario de atención al público debería quedar de 11 a 14 y de 17 a 19. Este horario quedará cubierto por el/la administrativo/a contratado/a. El cómputo semanal de horas será de 35, en coherencia con las reivindicaciones confederales.

Por las tardes, desde la Sección de Seguros del Sindicato de Banca de Barcelona, se dará apoyo de todo tipo al citado/a administrativo/a.

Aunque la Correduría tiene la posibilidad de efectuar sus operaciones en todo el territorio del Estado español, entendemos que, para el primer año y por tratarse del período más difícil por cuestión de formación de la estructura, difusión de su existencia y asimilación por parte del colectivo potencial de asegurados, así como de un estricto control y eficacia en la gestión tanto de

formalización de pólizas como de tramitación de siniestros, debemos limitar el radio de actuación a Catalunya. Entendemos que además de ser necesario inicialmente ser modestos en este sentido, es la única forma de poder dar satisfacción a todas las demandas iniciales de los asegurados, adquiriendo así una experiencia que nos permita dar el salto en período próximo.

Consideramos que si ya el primer año quisiéramos abarcar todo el territorio estatal nos encontraríamos con graves problemas de coordinación de los envíos de propuestas, pólizas y partes de accidentes, además de tener que atender un volumen de consultas telefónicas mucho más elevado y con un personal que este Sindicato no puede garantizar posea en todas partes para dar la asistencia directa a los interesados/as, pues sería necesario tener compañeros/as preparados/as y dispuestos/as para recibir la formación precisa que permitiera no tener que resolver todas las cuestiones desde Barcelona. Esta extensión de la formación a otros/as compañeros/as de fuera de Catalunya representa para este Sindicato un reto que todavía no puede aceptar, aunque se comprometa a ir realizándola en la medida de sus posibilidades.

La atención profesional correcta es el mejor servicio que podemos ofrecer a los asegurados.

PRODUCTOS

Los productos que ofrecemos (seguros) tienen tres clientes potenciales: los/as afiliados/as y simpatizantes en general, los destinados a cubrir las necesidades y obligaciones previsoras de la propia Organización y el público en general.

Los/as afiliados/as y simpatizantes aportarán, mayoritariamente, seguros de autovehículos y del hogar. De forma más secundaria pueden efectuarse operaciones de Comercio, Comunidad de Propietarios, Accidentes, Vida, Pensiones, ... Para todo ello la Correduría está preparada en su aspecto de servicio técnico.

La Organización tendrá como operaciones principales las de Responsabilidad Civil y las de su patrimonio en las facetas de incendio y robo. También podrán suscitarse casos en los que los/as afiliados/as a CGT, por su presencia en Comités de Empresa u otra situación, tengan acceso a las negociaciones de Convenio de empresa o sector y, en ese caso podrían estudiarse contratos de los riesgos de accidentes o vida que en él se determinen.

INGRESOS

Las entradas de dinero en la Correduría provienen de las Comisiones que las Entidades Aseguradoras pagan por la formalización de los contratos. Estas son variables, en función del Ramo (auto, hogar,..) y de las Compañías. No obstante, se pueden hacer cálculos trabajando con unos standards de mercado.

A los efectos de este trabajo hemos considerado como comisionamiento medio en contrato de automóviles el 13% y para el resto el 25%, siempre sobre Primas Netas, es decir, el coste técnico del seguro sin cargo de impuestos.

De las comisiones percibidas por la Correduría, un 3% debe destinarse a la retribución del Administrador de la misma, quedando el 97% restante como ingresos de esta Correduría. Del beneficio resultante, el 99% es para C.G.T. y el 1% para el C.E.S.L.

VIABILIDAD ECONÓMICA

A nivel global debe considerarse que de ninguna manera la Correduría puede conseguir el primer año ni tan sólo acercarse a cubrir gastos, cosa que sí consigue en el 2º año y ya genera beneficios a partir de ese momento.

En base a las previsiones de retribución por comisiones que anteriormente hemos explicado, es preciso que consigamos tener una cartera de pólizas cifrada en 900 contratos, que por la experiencia obtenida se distribuirá entre 810 seguros de automóviles (90%) y 90 de seguros diversos (10%); el coste medio de cada una de estas pólizas se estima en 50.000,-ptas. para los autos y en 15.000,-ptas. para los de diversos.

$$810 \times 50.000,-\text{ptas.} = 40.500.000,-\text{ptas.} (10\%) = 4.050.000,-\text{ptas.}$$

$$90 \times 15.000,-\text{ptas.} = 1.350.000,-\text{ptas.} (22\%) = 297.000,-\text{ptas.}$$

$$4.347.000,-\text{ptas.}$$

= = = = =

En el momento en que la proporción de los seguros de diversos aumente favorablemente, el beneficio de la Correduría sufre un incremento progresivo, tanto en rentabilidad como en disminución de gestión. Es, pues, conveniente que logremos mentalizarnos de que no sólo es imprescindible asegurar el automóvil.

El primer año será absolutamente imposible poder llegar a la cifra de 900 contratos. Esta cifra y en el ámbito territorial que nos hemos ceñido, Catalunya, teniendo en cuenta la afiliación estimada, podemos lograrla al tercer año, para ello es imprescindible que el primer año logremos gestionar 150 contratos, esto supondrá que al finalizar el segundo año podamos gestionar 450 contratos y al finalizar el tercero habremos obtenido los 900 que estimamos como imprescindibles para la viabilidad del proyecto.

1º año

$$135 \times 50.000,-\text{ptas.} = 6.750.000,-\text{ptas.} (10\%) = 675.000,-\text{ptas.}$$

$$15 \times 15.000,-\text{ptas.} = 225.000,-\text{ptas.} (22\%) = 49.500,-\text{ptas.}$$

$$724.500,-\text{ptas.}$$

= = = = =

2º año

$$405 \times 50.000,-\text{ptas.} = 20.250.000,-\text{ptas.} (10\%) = 2.025.000,-\text{ptas.}$$

$$45 \times 15.000,-\text{ptas.} = 675.000,-\text{ptas.} (22\%) = 148.500,-\text{ptas.}$$

$$2.173.500,-\text{ptas.}$$

= = = = =

3º año

$$810 \times 50.000,-\text{ptas.} = 40.500.000,-\text{ptas.} (10\%) = 4.050.000,-\text{ptas.}$$

$$90 \times 15.000,-\text{ptas.} = 1.350.000,-\text{ptas.} (22\%) = 297.000,-\text{ptas.}$$

$$4.347.000,-\text{ptas.}$$

= = = = =

En virtud de que los gastos previsibles, tanto en el segundo como en el tercer año, podrán reducirse hasta 2.500.000,- de pesetas, habida cuenta de que no se producirán ni gastos legales ni inversión en mobiliario y la experiencia podrá permitir rebajar en 500.000,-ptas. los imprevistos, el cálculo de viabilidad quedaría como sigue:

anualidad	gastos	ingresos	resultados
1	4.000.000	724.500	3.275.500
2	2.500.000	2.473.500	26.500
3	2.500.000	4.347.000	1.847.000
4	3.000.000	5.000.000	2.000.000

CONCLUSIÓN

Los datos que reflejamos demuestran que el proyecto que se presenta tiene una viabilidad positiva a partir del tercer año, momento en que se produce la curva de inflexión de los ingresos sobre los gastos. Es también en ese momento cuando con una realidad de 900 contratos de seguros puede empezarse a hablar de tú a tú con las entidades aseguradoras, obteniendo de las mismas condiciones más favorables, tanto en el comisionamiento como en los diferentes rappels que el mercado tiene establecidos.

La espera del tercer año con una inversión de alrededor de 10.000.000,-ptas. puede ser acortada si, entre todos/as, acertamos a desequilibrar la composición de la cartera a favor de los riesgos de diversos.

Debemos remarcar que el presente proyecto se ha basado también en la consideración de crear una empresa partiendo de cero, sin utilizar para nada recursos ya existentes de la Organización, ni apoyarse en absoluto tanto en medios humanos como materiales de la misma, es por eso que se justifica los gastos de la primera anualidad que han sido estimados al alza, pero no por ello de forma desorbitada.

Frente a las propuestas comentadas en el preámbulo esta opción representa, en primer lugar: la absoluta garantía de que siendo la CGT de Catalunya quien da servicio es ella la única responsable del mismo, teniendo bajo su absoluto control los medios para mejor ofrecerlos (LABEL). En segundo lugar: la cartera es propiedad de la Confederación y no de una persona física que ejerce de mediador, con lo cual, se diluye la posibilidad de cese del titular con la posibilidad de que se lleve la cartera o cualquier otro trastorno en la administración de la Correduría. En tercer lugar: en el aspecto económico, si bien la rentabilidad de la inversión queda diferida, a medio plazo -una vez conseguida ésta- es mucho mayor.

5.1

Dentro del servicio de seguros se propone la contratación de una póliza de accidentes para el conjunto de la afiliación que cubra la muerte e invalidez sobrevenida por la ocurrencia de un accidente en la vida no profesional del afiliado/a. De esta forma se complementa el que la mayoría ha obtenido en negociaciones colectivas para su actividad profesional.

El coste de este seguro sería de 435 ptas. por afiliado/a al año.

6. OTROS SERVICIOS

6.1 Conciertos con empresas

En la línea de lo expuesto anteriormente, los conciertos con empresas, como el desarrollado recientemente con RENFE, y los que se puedan alcanzar con empresas de comercio y servicios deben ser estudiados desde la óptica de no favorecer un consumo incontrolado, pero procurando un beneficio económico para nuestros/as afiliados/as en igualdad de condiciones a los del resto de sindicatos y otros tipos de asociaciones. En ese sentido se estudiará el desarrollo de iniciativas que nos permitan el efecto novedad o sorpresa que estos servicios tienen en su origen.

6.2 Cooperativas de consumo

En la medida de nuestras posibilidades se empezará a estudiar la viabilidad de la creación de cooperativas de consumo intentando retomar una vieja tradición de la Confederació

6.3 Entidades Financieras

En este campo aunque a corto plazo la existencia de un banco sindical está lejos de nuestras posibilidades, no es de descartar la posibilidad de alcanzar acuerdos con determinadas entidades de crédito, con el compromiso de canalizar nuestra actividad económica a través de ella

A largo plazo, la CGT no descarta la posibilidad de creación de una entidad financiera sindical que canalizará el ahorro social y facilitará la concesión de créditos de tipo social a inversiones así como la creación de servicios bancarios enfocados hacia el beneficio de los/as trabajadores/as.

6.4 Viviendas sociales

Esta es un área de servicio social que ha tenido un desarrollo importante por parte de distintas organizaciones sociales, en los últimos años. El encarecimiento del suelo y la especulación, la liberalización de los alquileres y la aglomeración en los núcleos urbanos, unidos a la incapacidad de la Administración condicionada por los intereses empresariales del sector, ha llevado a los trabajadores a la búsqueda de soluciones asociativas para dar alternativas al problema de la vivienda.

A este nivel, es importante la aceptación y el éxito de los proyectos lanzados por sindicatos y partidos que se han visto beneficiados de la cesión de suelo municipal en unos casos y la concesión de créditos blandos (bajos de interés) o subvenciones directas en otras ocasiones.

En definitiva, es un servicio más al que la CGT de Catalunya no puede restar importancia de cara no sólo a nuestro desarrollo sino de dar un servicio a nuestros afiliados y que deberemos emprender en la medida de nuestras posibilidades, y aunque al igual que en el caso anterior, a corto plazo no es planteable, pensamos que debe estar presente en los proyectos de futuro, una vez existan las condiciones reales para abordarlo.

8. ESTATUTOS Y REGLAMENTOS DE LA CGT DE CATALUNYA

INTRODUCCIÓN

La actual configuración jurídica de la CGT DE CATALUNYA no permite la asunción de objetivos propios en cuestiones tan trascendentes como la negociación colectiva, índices de representatividad y en la definición de criterios propios de tipo organizativo, económico y político (de decisión).

Por otra parte la CGT interconfederal está configurada de forma excesivamente centralista uniformadora, los Estatutos son buena prueba de ello, siendo habitual la invasión de competencias en merma de la autonomía que de forma retórica se reconoce a todos los entes.

La pregunta que cabría realizarse es: Puede tener objetivos propios la CGT de Catalunya, sin que ello perjudique al proyecto estatal que seguimos defendiendo ?.

Esta Ponencia entiende que sí es posible, más que eso consideramos que es una necesidad real de la CGT de Catalunya, planteado todo ellos desde un contenido práctico compatible y complementario de un proyecto más global.

Planteamos a debate nada más, pero nada menos, que dotarnos en Catalunya de unos marcos de autonomía política (de decisión), organizativa y económica, que sólo tendrían una condición: No podrán perjudicar ni impedir el proyecto global (estatal) que defendemos.

Se incluyen también en esta Ponencia estatutaria algunos criterios organizativos internos, a nivel de Catalunya, en función de que aquí se consideran necesarios y/o convenientes, y que no pretendemos siquiera imponer al resto de confederaciones de la CGT.

Pretendemos simplemente que nadie decida por nosotros cómo nos organizamos, se respete nuestro derecho a decidir lo que sólo a nosotros concierne, de la misma forma que nosotros respetamos y respetaremos el derecho a la autoorganización del resto de confederaciones.

Es sabido que la legislación vigente prima en algunos aspectos una configuración sindical de ámbito de comunidad autónoma, si a ello unimos los desiguales índices de afiliación y representatividad entre las diferentes confederaciones que componemos CGT, parece lógico/necesario plantearse la posibilidad de beneficiarse de esa normativa si ello hace que la CGT de Catalunya avance, ocupando el lugar que le correspondè.

Que en Catalunya alcancemos niveles de representatividad que nos permitan acceder a la negociación colectiva (incluso de ámbito estatal) y a la representación institucional, sea ante la Administración local, comarcal o de comunidad autónoma e incluso a nivel de administración central/estatal, para nada puede ni debe perjudicar a la CGT a nivel estatal, más al contrario potenciará a la CGT en su conjunto.

Si lo anterior es posible llevarlo a cabo, no hacerlo sería privarnos a nosotros mismos de unos medios de actuación que posibiliten una mayor incidencia social, por cuanto podríamos hacer llegar nuestras ideas y proyectos a mayor número de trabajadores y ciudadanos más allá del ámbito autonómico.

El contenido práctico que anunciábamos en párrafos precedentes, se puede concretar en multitud de situaciones reales que tenemos a nuestro alcance: Correos, Administración periférica del Estado, etc., sirva como ejemplo el siguiente:

Nuestra Federación de Banca tiene varios subsectores con negociación colectiva propia, entre otros Banco Exterior y Banca Privada.

El Banco Exterior tiene convenio propio, de empresa, y la CGT está presente en la negociación colectiva.

En cambio, en el sector de Banca Privada la Fesibac no está presente de pleno derecho en la negociación del convenio, de ámbito sectorial y estatal, asistiendo a las deliberaciones de la mesa negociadora un compañero de CGT en calidad de asesor designado por el SABEI (Sindicato de ámbito de las Baleares).

Llegados a este punto cabría plantearse porqué la Federació de Catalunya de Banca, que en las pasadas elecciones sobrepasó el 12% de los delegados en Catalunya y que de forma realista puede llegar al 15% en las próximas elecciones, no puede aspirar legítimamente a estar en la negociación del convenio estatal si la Fesibac no lograra el 10% de los delegados estatales.

Es más deseable que sigamos estando presentes (como asesores) en el convenio a través de otra Organización (SABEI), o ciertamente es mejor estar (de pleno derecho) mediante la CGT de Catalunya.

Queda claro que, en el ejemplo anterior, caso de precisar Fesibac el porcentaje que represente Catalunya para acceder al Convenio, se produciría la inmediata federación a Fesibac, todo ello a nivel legal por cuanto a nivel funcional y práctico la Federació de Catalunya seguiría participando en Fesibac.

Lo mismo cabría decir en cualquier otro supuesto, incluido el caso de que la CGT a nivel estatal precisase del porcentaje de la CGT de Catalunya para alcanzar el porcentaje de ámbito estatal pues, como ya hemos dicho, no nos planteamos perjudicar ni impedir el proyecto global (estatal) que seguimos defendiendo.

ESTATUTOS DE LA CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL CGT DE CATALUNYA

TÍTULO I DEFINICIÓN Y OBJETO.

Artículo 1º. La CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL DE CATALUNYA (CGT DE CATALUNYA), en adelante LA CONFEDERACIÓ, es una Asociación de Trabajadores y trabajadoras que se define anarcosindicalista, y por tanto: de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria.

Artículo 2º.- La Confederació se propone:

- a) Desarrollar la voluntad de asociación de los trabajadores, independientemente de su sexo, nacionalidad, lengua, ideas políticas o realigiosas.
- b) La emancipación de los trabajadores y trabajadoras, mediante la conquista por ellos de los medios de producción, distribución y consumo, y la consecución de una sociedad libertaria.
- c) La eliminación de cualquier forma de explotación y de opresi-on que atente contra la libertad de la persona.
- d) La práctica del apoyo mútuo y de la solidaridad entre los trabajadores/as, así como la defensa de sus intereses socioeconómicos inmediatos.
- e) Para alcanzar los objetivos citados, establecerá relaciones con cuantos organismos obreros afines puedan coadyuvar a su consecución, así como utilizar de forma preferente los medios de acción directa que en cada caso se estimen convenientes, definidos en sus Plenos y Congresos.

TÍTULO II ÁMBITO DE ACTUACIÓN, DURACIÓN Y DOMICILIO.

Artículo 3º.-La Confederació tiene como ámbito esencial de actuación el territorio de la Comunidad Autónoma de Catalunya.

Artículo 4º.-El ámbito profesional de La Confederació es el de todos los trabajadores manuales o intelectuales, en activo o desempleo, así como los trabajadores autónomos que no tengan asalariados a su cargo.

Artículo 5º.-La Confederació editará sus propias fichas de afiliación, carnets confederales y sellos de cotización.

Artículo 6º.-La Confederació se constituye por tiempo indefinido.

Artículo 7º.-A todos los efectos, el domicilio de La Confederació estará en Barcelona, Vía Layetana número 18, 9ª planta, pudiéndose establecer las delegaciones que se crean necesarias por el Comité Confederal.

El Comité Confederal podrá, en todo momento, proceder al cambio del domicilio, cuando las circunstancias así lo aconsejen.

TÍTULO III PRINCIPIOS RECTORES DE FUNCIONAMIENTO.

Artículo 8º.-El funcionamiento de La Confederació, tanto en la adopción de acuerdos como en la elección de sus órganos de coordinación, representación y gestión, se regirá por principios de democracia directa.

Artículo 9º.-Todos los órganos de La Confederació están obligados a facilitar cuanta información les sea solicitada por conducto orgánico, o sea, sindicato, federación local, comarcal o intercomarcal y comité confederal, o bien en los comicios orgánicos, en el punto correspondiente o en el de asuntos generales.

Artículo 10º.-La Confederació reconoce expresamente el derecho de todos sus afiliados a la expresión oral y escrita en los idiomas catalán y castellano, nadie podrá ser discriminado por la utilización de una u otra lengua.

La Confederació colaborará con las Instituciones, Asociaciones y Organismos pertinentes, a través de su Servei Sindical de Catalá, que posibilite un mayor conocimiento y utilización del catalán entre sus afiliados, hasta lograr su normalización efectiva.

TÍTULO IV ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO.

Capítulo Primero: Estructura de La Confederació.

Artículo 11º.-Constituyen La Confederació los sindicatos de todas las poblaciones comprendidas en su ámbito territorial, los sindicatos federados entre sí formarán las distintas Federaciones Locales, Comarcales o Intercomarcales. Con la federación de estas Federaciones queda estructurada La Confederació.

Artículo 12º.-Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos que pertenezcan a una misma actividad profesional se federarán entre sí, a fin de constituir las denominadas Federaciones Sectoriales.

Capítulo Segundo: De los Sindicatos.

Artículo 13º.-El Sindicato es la base organizativa de La Confederació.

Para constituir un sindicato sectorial serán necesarios un mínimo de 25 afiliados, si no alcanzase este número formarán sección en el Sindicato de Oficios Varios.

Los Sindicatos de Oficios Varios serán los únicos que podrán constituirse con un número de afiliados inferior a 25 y no menor de 10 afiliados.

En todo caso no podrán existir en una misma localidad dos sindicatos del mismo sector ni dos sindicatos de oficios varios.

Artículo 14º.-Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales de empresa y/o centro de trabajo. También podrán constituir secciones dentro del sindicato los afiliados de un subsector determinado, aún cuando no estén organizados en sus empresas en secciones sindicales, por no llegar al mínimo de afiliados para ello.

Artículo 15º.-Los sindicatos de oficios varios están obligados a informar a las Federaciones sectoriales de los afiliados que correspondan a su sector.

Artículo 16º.-Para la adhesión de un nuevo sindicato a La Confederación, será necesario que lo solicite por escrito a la Federación territorial correspondiente, adjuntando copia de la correspondiente acta de adhesión, indicando número de afiliados y Estatuto o Reglamento Interno de Funcionamiento del mismo, que no podrá contradecir en ningún caso los Estatutos ni la normativa general de La Confederación.

Se remitirá copia de esta documentación al Secretariado Permanente del Comité Confederal y de la Federación sectorial.

Artículo 17º.-En caso de disolución de un Sindicato, su patrimonio pasará a la Federación territorial correspondiente o en su defecto directamente a La Confederación.

Artículo 18º.-Los sindicatos tienen autonomía plena dentro de su ámbito de funcionamiento, siempre que dicha autonomía no contradiga los presentes Estatutos, reglamentos y acuerdos generales de La Confederación, siendo responsables de las obligaciones que contraigan en su gestión.

Artículo 19º.-Aún respetando la autonomía de los sindicatos dentro de su ámbito de funcionamiento, se establecen a continuación una serie de cláusulas de garantía para su funcionamiento democrático.

a)De la Asamblea General del Sindicato:

La Asamblea General de afiliados es el máximo órgano de decisión del Sindicato, que determinará la periodicidad de su celebración.

En todo caso se celebrará como mínimo una vez al año.

La Asamblea General ordinaria será convocada por el Secretario General con una antelación mínima de 20 días, debiéndose convocar a cada afiliado con expresión del orden del día de la Asamblea.

Las Asambleas Generales extraordinarias se convocarán con una antelación mínima de 7 días y en los mismos términos que los descritos para las ordinarias.

Las Asambleas Generales extraordinarias se convocarán a propuesta del Secretariado o Junta del Sindicato, a petición de 1/3 de los afiliados o cuando así lo decida el Pleno del Sindicato.

De todas las Asambleas se levantará el correspondiente Acta.

b)Del Pleno del Sindicato:

El Pleno es el máximo órgano de decisión del Sindicato entre Asambleas.

Se constituye con el Secretariado o Junta del sindicato, que no tendrá voto, y los representantes de las Secciones Sindicales que sean miembros de los respectivos Comités de Sección.

Los Plenos se convocarán de forma similar a las Asambleas, siendo convocados con una antelación mínima de 10 días para los ordinarios y de 3 días para los extraordinarios.

c) Del Secretariado o Junta del Sindicato:

El Secretariado o Junta del sindicato es el órgano de representación y gestión del sindicato, coordinando y organizando el funcionamiento interno del mismo y su acción y proyección externa.

Su elección se efectuará en Asamblea General, teniendo al menos las Secretarías General, Organización, Administración y Finanzas y Acción Sindical.

Los miembros del Secretariado o Junta como tales, podrán asistir a cualquier reunión de las Secciones Sindicales que se encuentren adheridas al referido sindicato, aunque lo harían a título informativo y sin derecho a voto.

d) De las Secciones Sindicales de Empresa:

Para constituir una sección sindical de empresa serán necesarios un mínimo de dos afiliados que desarrollen su actividad laboral dentro del ámbito territorial del sindicato.

Constituirán un Comité de sección sindical y atenderá las mismas funciones que el Secretariado o Junta del sindicato.

Las secciones sindicales de empresa podrán constituir Secciones de sector, oficio o centro de trabajo.

Capítulo Tercero: De las Federaciones Territoriales.

Artículo 20º.-Cuando en una misma localidad se constituyan dos o más sindicatos, formarán las denominadas Federaciones Locales de Sindicatos, siendo obligatoria la adhesión de todos los sindicatos que se constituyeran con posterioridad.

En una misma localidad no podrán existir dos federaciones locales de sindicatos federadas a La Confederación.

Artículo 21º.-No obstante lo anterior, cuando las circunstancias lo aconsejen, por acuerdo de los sindicatos del ámbito correspondiente, podrán constituirse en sustitución de las federaciones locales las denominadas Federaciones Comarcales o Intercomarcales.

En ningún caso podrán existir federaciones territoriales con ámbito coincidente, total o parcialmente.

Artículo 22º.-Las Federaciones territoriales de sindicatos se disolverán cuando en su ámbito territorial sólo permanezca un sindicato. El patrimonio de la misma pasará a dicho sindicato si quedara constituido y sinó a La Confederación.

De los Plenos de Federación Territorial:

Artículo 23º.-El Pleno de federación territorial es el máximo órgano de decisión de la misma. Los Plenos territoriales se formarán por los delegados de todos los sindicatos componentes de la misma, y el Secretariado Permanente (S.P.) del Comité Local, éste con voz pero sin voto.

Artículo 23º.-La periodicidad de celebración de los Plenos, convocatoria, etc. tanto de los ordinarios como de los extraordinarios se regirá, al menos, por los contenidos desarrollados en el apartado de Asambleas de los Sindicatos.

Del Comité Territorial:

Artículo 24º.-La Federación territorial constituirá un Comité que estará formado por el Secretariado Permanente y los Secretarios de los sindicatos adheridos.

Los Comités territoriales reunidos en plenaria desarrollarán los acuerdos emanados de los Plenos territoriales de sindicatos.

Del Secretariado Permanente de la Federación Territorial:

El S.P. es el órgano de representación y gestión de la Federación territorial, coordinando y organizando el funcionamiento interno de la misma y su acción y proyección externa.

Su elección se efectuará en Pleno, teniendo al menos las Secretarías General, Organización, Administración y Finanzas y Acción Sindical.

Los miembros del S.P. podrán asistir a cualquier reunión de los sindicatos que se encuentren adheridos a la referida Federación territorial, aunque lo harían a título informativo y sin derecho a voto.

Capítulo Cuarto: De las Federaciones Sectoriales.

Artículo 25º.-Se constituirán las Federaciones Sectoriales dentro del ámbito de La Confederación. Tendrán una estructura similar a la de La Confederación adaptándola al ámbito profesional de que se trate, desarrollando su propia normativa de funcionamiento que, en ningún caso, irá en contradicción con la normativa general de La Confederación.

TÍTULO V DE LOS AFILIADOS.

Artículo 26º.-Para afiliarse a La Confederación todo trabajador deberá cumplimentar la ficha de afiliación sindical, así como cotizar el importe del mes corriente, recibiendo el carnet confederal y los justificantes de cotización abonados.

Todo afiliado a La Confederación deberá tener su carnet confederal, éste podrá serle exigido en cualquier comicio o para la obtención de servicios confederales.

Artículo 27º.-La afiliación se producirá a través del Sindicato o Federación territorial, y en su defecto a través de la Federación sectorial correspondiente, incorporándose en este caso a continuación al resto de la estructura territorial de La Confederación.

Artículo 28º.-Todo afiliado a La Confederación tendrá los derechos y obligaciones siguientes:

a)Derechos:

-Ser informado sobre funcionamiento, medios y fines de La Confederación.

-Recibir asesoramiento y en su caso, el apoyo y la solidaridad de su Sindicato en asuntos relativos a su actividad sindical y laboral.

-Participar como miembro de pleno derecho en las Asambleas de su Sección Sindical de empresa, de sector y oficio y de su Sindicato.

-Elegir los miembros de los distintos órganos de representación.

-Ser elegido para cualquier órgano de representación, salvo que se encuentre inhabilitado o inmerso en la problemática expresada en el artículo 30º de estos Estatutos.

b)Obligaciones:

-Cotizar la cuota sindical establecida.

-Informar a los órganos del Sindicato de su actividad sindical, y de las gestiones a él encomendadas.

-Respetar y no actuar públicamente contra estos Estatutos, cuantos acuerdos emanen de su Sindicato, de todos los órganos a los que se encuentre vinculado y de todos los que se tomen en los comicios de La Confederación.

Artículo 29º.-Se producirá la baja de un afiliado por las siguientes causas:

a)Por la libre decisión del mismo.

b)Por no haber satisfecho las cuotas sindicales correspondientes a seis mensualidades, habiendo sido requerido para hacerlo. El abono de las cuotas pendientes conllevará la anulación de la baja.

c)Por incumplimiento grave o reiterado de los Estatutos, Reglamentos y acuerdos, válidamente adoptados, en cualquier comicio.

Artículo 30º.-Los miembros de cualquier órgano ejecutivo o de dirección de otras organizaciones, o quienes ostenten cargos públicos por elección o designación, no podrán pertenecer a ningún Secretariado de ámbito superior al Sindicato.

Artículo 31º.-Cuando un afiliado requiera información de carácter orgánico, deberá hacerlo a través del órgano de representación inmediato al que se encuentre vinculado.

TÍTULO VI DE LAS GARANTÍAS DE LOS AFILIADOS.

Artículo 32º.-Los acuerdos de no admisión o baja de los afiliados serán recurribles en primera instancia ante la Asamblea del Sindicato correspondiente. En segunda instancia será la Federación territorial correspondiente quien decida, sin posibilidad de recurso alguno.

Artículo 33º.-Los acuerdos de no admisión o desfederación de un sindicato serán recurribles en primera instancia ante la Plenaria del Comité Confederal. En segunda instancia será el Pleno Confederal quien decida sin posibilidad de recurso alguno.

Artículo 34º.-Para la interposición de recursos en primera instancia se establece el plazo de un mes desde que se produjo el hecho o se tuvo conocimiento del mismo.

Asimismo, una vez resuelto un recurso en primera instancia, se dispondrá del plazo de un mes para interponer recurso en segunda instancia.

En cualquiera de las instancias el plazo de resolución de los recursos será como máximo de dos meses.

TÍTULO VII DE LA COMISIÓN DE GARANTÍAS.

Artículo 35º.-Para situaciones excepcionales que deriven en conflicto entre afiliados o entes de La Confederació, por agresiones, por injurias verbales o escritas, por sanciones o inhabilitaciones, y en definitiva por todas aquellas cuestiones que puedan medrar en el buen funcionamiento de La Confederació y el respeto mútuo, si no fueran resueltas por las partes dirimientes, no existiera resolución o ésta no fuese satisfactoria de los recursos que pudieran realizarse en primera instancia, podrán ser planteados ante la Comisión de Garantías.

Artículo 36º.-La intervención de la Comisión de Garantías suspenderá la posibilidad de recurso en segunda instancia.

Artículo 37º.-Los acuerdos de la Comisión de Garantías son ejecutivos desde el momento de su comunicación de la Resolución a las partes, y sólo serán recurribles ante el Pleno Confederal.

Artículo 38º.-Las resoluciones de la Comisión de Garantías se producirán en el plazo máximo de un mes.

Artículo 39º.-En Congreso o Pleno Confederal se elegirán los tres miembros de la Comisión de Garantías, que deberán estar avalados por los dos tercios de los votos presentes.

No podrán formar parte de la Comisión de Garantías aquellos afiliados que se encontrasen inhabilitados, o que sean miembros del del Comité Confederal.

Artículo 40º.-Los gastos que origine el desarrollo de las funciones de la Comisión de Garantías irán a cargo del presupuesto del Secretariado Permanente del Comité Confederal.

Artículo 41º.-Para desarrollar su labor investigadora y para el mejor esclarecimiento del problema que se trate, la Comisión de Garantías tendrá acceso a toda la documentación que considere necesaria.

Todos los organismos de La Confederació están obligados a colaborar con la Comisión de Garantías en cuantas actuaciones requiera.

Artículo 42º.-Para entender de un litigio o discrepancia, se remitirá al Secretariado Permanente del Comité Confederal la petición formal y por escrito del afiliado o ente que solicite la intervención de la Comisión de Garantías.

En la misma se describirán los hechos que a juicio de los peticionarios motivan la intervención de la Comisión de Garantías.

TÍTULO VIII DE LA CUOTA SINDICAL.

Artículo 43º.-Todo afiliado a La Confederació está obligado a cotizar en la forma que se establezca.

La cuota mínima mensual se fija en 550 pesetas. Los Sindicatos y federaciones podrán acordar su cobro bimensual, trimestral, etcétera.

Artículo 44º.-La distribución de la cuota se efectuará de la siguiente forma:

30% Para el Sindicato.

20% Para la Federación territorial (Local, Comarcal...).

20% Para el S.P. del Comité Confederal de la CGT de Catalunya.

30% Para el S.P. del Comité Confederal de la CGT.

Artículo 45º.-Ningún ente de La Confederació podrá suspender el pago de sus cotizaciones, caso de hacerlo quedarán suspendidos consecuentemente todos sus derechos en La Confederació.

Artículo 46º.-La cotización mínima se revisará automáticamente al alza cada año, por un valor de 50 pesetas, estableciéndose como primera fecha de revisión el uno de enero de 1.993 .

Artículo 47º.-Para los afiliados en paro o jubilados, la cuota mínima mensual se fija en 100 pesetas, aplicando la misma distribución.

TÍTULO IX DE LA REVISIÓN DE CUENTAS.

Artículo 48º.-Las cuentas de cualquier ente de La Confederació deberán ser sometidas para su aprobación al menos una vez al año, y en su caso cada vez que se realice Congreso.

Todos los entes de La Confederació podrán realizar revisión de cuentas a los entes de superior ámbito con la simple comunicación escrita, debiendo atenderse tal petición en un plazo no superior al mes.

Consecuentemente se establece un reciprocidad de derechos por la cual los entes de superior ámbito podrán revisar las cuentas de los entes de inferior ámbito, en los siguientes términos:

a) Las Federaciones territoriales podrán revisar las cuentas de los sindicatos a ellas federados.

b) Las federaciones sectoriales y sindicatos federales podrán revisar las cuentas de los sindicatos y secciones a ellos federados.

c) Los sindicatos podrán revisar las cuentas de las Secciones a ellos federados.

Estas revisiones de cuentas se realizarán mediante comunicación escrita previa, debiendo atenderse tal petición en un plazo no superior al mes.

d) El Secretariado Permanente del Comité Confederal podrá revisar las cuentas de cualquier ente de La Confederación.

Estas revisiones de cuentas se realizarán mediante comunicación escrita previa y motivada, debiendo atenderse la petición en un plazo no superior al mes.

TÍTULO X DE LOS ÓRGANOS RECTORES DE LA CONFEDERACIÓN.

Capítulo Primero: Del Congreso de La Confederación.

Artículo 49º.-El Congreso de La Confederación es el máximo órgano de decisión de la misma. Se celebrará con carácter ordinario cada tres años, y extraordinariamente cuando lo decida el órgano que reglamentariamente se determine o lo solicite un tercio de los sindicatos federados a La Confederación.

La forma de convocatoria, organización y funcionamiento se determinará reglamentariamente.

Capítulo Segundo: Del Pleno Confederal de La Confederación.

Artículo 50º.-El Pleno Confederal es el órgano máximo de decisión entre Congresos. Se celebrará de forma ordinaria con una periodicidad máxima de nueve meses y, extraordinariamente, cuando lo decida el Comité Confederal o lo solicite un tercio de las federaciones.

Artículo 51º.-El Pleno Confederal se convocará por el Secretario General con al menos dos meses de antelación a la fecha de su celebración si se tratase de un Pleno ordinario, o con un mes si fuese extraordinario.

En la convocatoria que se remitirá a los S.P. de las federaciones territoriales figurará además de la fecha, el lugar de celebración y el orden del día que será elaborado por el Comité Confederal en la Plenaria celebrada con antelación.

En caso de Pleno extraordinario el orden del día sólo contendrá los puntos que provocan su convocatoria.

Desde la fecha de convocatoria se abrirá un plazo de 25 días en el que se podrán presentar por el conjunto de la organización las propuestas o trabajos para su posterior publicación con anterioridad al Pleno, y debate del mismo. En el caso de Pleno extraordinario este plazo se reducirá a 10 días.

Artículo 52º.-El Pleno Confederal estará constituido por las delegaciones de cada federación territorial, con un número máximo de 8 delegados, elegidos en los respectivos plenos, y los miembros del Comité Confederal, que no contarán con voto.

Los delegados de las distintas federaciones deberán presentar las correspondientes credenciales, extendidas por el Secretario de Actas del Pleno en el que fueron elegidos.

No podrán existir delegaciones indirectas.

Artículo 53º.-Los votos asignados a cada Federación territorial se obtendrán con arreglo a la media de cotizaciones de los 9 meses anteriores al Pleno, el mes anterior al Pleno se considerará inhábil para este cómputo. Será de aplicación la escala de votos definidas para los Congresos.

Artículo 54º.-La apertura del Pleno Confederal la realizará el Secretario General, que formará la denominada Mesa de Apertura con el resto del S.P.. Esta Mesa desarrollará las siguientes tareas:

- Determinación del horario de sesiones.
- Elección de la Mesa del Pleno.
- Elección de la Comisión Revisora de Credenciales.
- Elección de la Comisión Revisora de Cuentas.
- Elección de la Comisión de Escrutinio.
- Elección de las Comisiones de Ponencia.

Las propuestas para formar las Mesas y las distintas Comisiones de trabajo irán destinadas a las Federaciones, siendo los delegados de éstas quienes designarán al miembro o miembros de la delegación que asume/n la elección que se tratase.

Artículo 55º.-Las Mesas de Pleno estarán compuestas por un Presidente, un Vicepresidente, dos Secretarios de Actas y un Secretario de Palabras, con las mismas atribuciones que las definidas para la Mesa de Congreso.

Artículo 56º.-Tanto la Comisión de Credenciales como la Revisora de Cuentas estarán compuestas por tres miembros delegados de las Federaciones, asesorados por los Secretarios de Organización y Finanzas respectivamente del S.P. y de las Federaciones. Ambas Comisiones emitirán un Informe al Pleno.

Artículo 57º.-Los miembros de las distintas Comisiones de Ponencia tendrán voz y voto en la Comisión.

Una vez elaborado el Dictamen por la Comisión de Ponencia de que se trate, se presentará al Pleno, pudiendo las Federaciones que lo deseen presentar los correspondientes votos particulares.

Terminado el debate, si hubiera habido dictamen mayoritario en la Comisión de Ponencia se pasará a votación en primer lugar. Si obtuviera la mayoría absoluta de los votos representados se considerará acuerdo de Pleno y se daría por cerrado el punto.

Si por el contrario, no obtuviera esa mayoría, se pasarían a votación el resto de las propuestas, resultando acuerdo de Pleno la que obtuviese la mayoría simple de los votos representados.

Capítulo Tercero: Del Comité Confederal de La Confederación.

Artículo 58º.-El Comité Confederal es el órgano que coordina y desarrolla la ejecución de los acuerdos tomados por La Confederación en sus Congresos y Plenos Confederales.

Está formado por el Secretariado Permanente y los Secretarios de las Federaciones territoriales y sectoriales.

Cada Secretario General de Federación territorial y en representación de la misma tendrá los votos que le corresponda con arreglo a la tabla de afiliados siguiente:

Hasta 100 afiliados.....1 voto.

De 101 a 500.....2 votos.

De 501 a 1000.....3 votos.

De 1001 a 2000.....4 votos.

De 2001 en adelante 1 voto por cada 2000 afiliados.

Sólo se recurrirá al uso del voto proporcional cuando se haya demostrado la incapacidad para establecer un acuerdo general de consenso. En este caso, para tomar un acuerdo, se requerirá al menos el voto favorable de un tercio de las Federaciones, redondeándolo al alza.

Los secretarios de las Federaciones sectoriales podrán votar cuando se traten asuntos reivindicativos.

Las Federaciones sectoriales al igual que el Secretariado Permanente, éste de forma colegiada, contarán con un voto.

Artículo 59º.-El Comité Confederal se reunirá de forma ordinaria cada seis semanas y extraordinariamente cuando lo estime conveniente el S.P. o un tercio de sus miembros.

Las Plenarias se convocarán con al menos 15 días de antelación, remitiendo el orden del día a los miembros del mismo, así como la documentación que se considere necesaria para facilitar un mejor análisis del mismo.

En caso de una convocatoria extraordinaria, el Orden del Día, que constará de los temas que la originan, se remitirá con la máxima antelación posible.

Capítulo Cuarto: Del Secretariado Permanente del Comité Confederal de La Confederació.

Artículo 60º.-El S.P. del Comité Confederal es el máximo órgano de gestión. Coordina y desarroya el trabajo del Comité Confederal afín de que los acuerdos y decisiones de la organización se lleven a cabo con eficacia.

Artículo 61º.-El S.P. del Comité Confederal está formado por la Secretaría General y las Secretarías de: Organización, que lleva implícita la Vicesecretaría General; Acción Sindical; Administración y Finanzas; Comunicación e Imagen; Acción Social y aquellas otras que se crean convenientes en un máximo de cuatro más.

Artículo 62º.-El S.P. del Comité Confederal será elegido por el Congreso Confederal y, excepcionalmente por un Pleno Confederal, entre las candidaturas abiertas aunque estén incompletas, designando el cargo/s, propuestas por los sindicatos, que serán conocidas con 15 días de antelación a la elección.

Artículo 63º.-El periodo de permanencia en el cargo de los miembros del Secretariado Permanente, incluido el Secretario General, será de tres años, pudiendo ser reelegidos indefinidamente.

Capítulo Quinto: Del Secretario General de La Confederació.

Artículo 64º.-El Secretario General ostentará la representación pública y legal de La Confederació, teniendo las facultades legales que le correspondan como representante legal y público de La Confederació, además de las que se recogen expresamente en el anexo de estos Estatutos. Estas facultades serán ejercidas en asuntos de interés para La Confederació, siendo responsable ante la misma de su gestión.

Capítulo Sexto: De la Conferencia de La Confederació.

Artículo 65º.-La Conferencia se define como órgano de debate y decisión sobre temas de índole reivindicativo de La Confederació.

Artículo 66º.-La Conferencia se convocará por el Secretario General con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de su celebración.

En la convocatoria figurará, además de la fecha, el lugar de celebración y el orden del día de la misma, que será elaborado por el Secretario de Acción Sindical del S.P. del Comité Confederal, previa consulta con los Secretarios Generales de las Federaciones territoriales y sectoriales.

Al igual que para el Pleno se establecerá un plazo para aportar trabajos para su debate en pleno.

Artículo 67º.-La Conferencia estará constituida por los delegados de los Sindicatos así como por los Secretarios de Acción Sindical de las Federaciones Sectoriales y por el Comité Confederal. Sólo contarán con voto los delegados de los Sindicatos.

Artículo 68º.-Los votos asignados a cada delegación se obtendrán con arreglo a la media de cotizaciones de los 9 meses anteriores a la celebración de la Conferencia, aplicando las tablas establecidas para los Sindicatos en los Congresos. El mes anterior a la Conferencia se considerará inhábil para el cómputo.

Artículo 69º.-La apertura de la Conferencia la realizará el Secretario General, que formará la denominada Mesa de apertura con el resto del Secretariado Permanente. Esta Mesa desarrollará:

-La determinación del horario de sesiones.

-La elección de la Comisión de Credenciales.

-La elección de la Mesa de Conferencia.

Artículo 70º.-La Mesa de la Conferencia estará compuesta por un Presidente, dos Secretarios de Actas y uno de Palabras, con las mismas atribuciones que las mesas de congresos.

Artículo 71º.-La Comisión de Credenciales estará compuesta por tres delegados de la Conferencia, el Secretario de Organización y el de Administración y Finanzas del S.P. del Comité Confederal. Esta Comisión emitirá un Informe a la Conferencia.

Artículo 72º.-Si fuese preciso elegir Comisiones de Ponencia se formarán por los delegados elegidos por la Conferencia.

La Comisión presentará a la Conferencia el Dictamen elaborado. Si éste fuese mayoritario y, después del debate que la Mesa considere conveniente se efectuará la votación. Si obtuviese la mayoría de los votos representados, se consideraría acuerdo de la Conferencia, dándose por cerrado el punto.

Si por el contrario no obtuviese esa mayoría, se pasaría a votación el resto de propuestas, resultando acuerdo de Conferencia la que obtuviese la mayoría simple.

TÍTULO DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN DE LAS OPCIONES MINORITARIAS.

Artículo 73º.-En aquellos acuerdos que el Sindicato tomase para elevar a un comicio superior, así como en la elección de representantes, si hubiera alguna propuesta que agrupara al menos el 30 por ciento de los votos presentes, la misma tendrá derecho a ser representada en función del número de votos obtenidos, redondeando a la baja si no diese un resultado exacto.

TÍTULO DISOLUCIÓN DE LA CONFEDERACIÓ.

Artículo 74º.-La CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL DE CATALUNYA (CGT), LA CONFEDERACIÓ, no se podrá disolver si así lo acuerda, al menos, un tercio de los sindicatos a ella adheridos, reunidos en Congreso Confederal convocado al efecto, en el cual se resolverán cuantas incidencias se deriven de la misma.

TÍTULO DEL PATRIMONIO DE LA CONFEDERACIÓ.

Artículo 75º.-El Patrimonio de La Confederació está integrado por:

a) Las cuotas de sus afiliados.

b) El denominado patrimonio histórico de la CNT que pudiera corresponderle.

c) Los bienes muebles e inmuebles que por cualquier título han sido o puedan ser adquiridos por La Confederació y por los ingresos que de los citados bienes se deriven.

d) Cualquier otro recurso legalmente obtenido.

TÍTULO DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las dudas que pudieran suscitarse en la interpretación de los presentes Estatutos serán suplidas por resoluciones del Comité Confederal de La Confederació, en tanto que el Pleno Confederal o el Congreso resuelva definitivamente.

Igualmente se procederá con las posibles lagunas que pudieran tener los presentes Estatutos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Cuando el órgano al que correspondiese convocar cualquier comicio (ordinario o extraordinario) desde la Asamblea de un Sindicato hasta el Congreso Confederal, no atendiese a la solicitud formal que al efecto presentaren los interesados en dicha convocatoria (afiliado, sindicatos..., según el comicio que se tratara); los solicitantes podrían hacer dicha convocatoria directamente ajustándose para ello a la reglamentación existente al respecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

La CGT DE CATALUNYA, LA CONFEDERACIÓ, no responderá, ni aún subsidiariamente de las acciones u omisiones cometidas por los diferentes entes a ella federados, salvo que expresamente y por escrito se haya autorizado por el Secretariado Permanente del Comité Confederal o existiera acuerdo firme al respecto.

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.- Los presentes Estatutos entrarán en vigor el día 26 de mayo de 1.992, siendo obligatorio desde ese día la observancia del mismo para todos los afiliados y entes de La Confederació.

Segunda.- Lo establecido en los presentes Estatutos sólo podrá ser revisado y modificado por un Congreso Confederal de La Confederació, figurando explícitamente en el orden del día del mismo.

Cualquier modificación a estos Estatutos de La Confederació deberá contar con una mayoría favorable de dos tercios de los votos presentes.

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL DE CATALUNYA (CGT) "-LA CONFEDERACIÓ-".

El Secretario General, en representación de La Confederació podrá intervenir y actuar en toda clase de hechos, actos y negocios jurídicos, ejercitando, transigiendo, extinguiendo o agotando derechos, acciones o excepciones en todas sus incidencias y recursos ordinarios o extraordinarios, comprendidos, los de queja, responsabilidad civil, casación revisión, ante los Juzgados, Tribunales, Magistraturas, organismos,

Corporaciones, autoridades y funcionarios de cualquier ramo, grado jurisdicción -comprendidas la civil (contenciosa y voluntaria), penal, por denuncia, querella o parte civil, gubernativa, contenciosos y económico administrativas, social o del trabajo de la economía, de la agricultura, la vivienda, tasas, sindical, o cualquier otra común o especial, ya creada o que en adelante se establezca- con cuantas facultades sean presupuesto, desenvolvimiento, complemento o consecuencia de su actuación procesal plena, hasta obtener resolución favorable definitiva, firme y ejecutoria, y su cumplimiento.

Podrá someterse a competencia, tachar y recusar, ratificar escrito y peticiones, hacer comparecencias personales, declaraciones juradas o simples; hacer cobros y pagos de cantidades. Operar con cajas de ahorro, Cajas Oficiales, Bancos, incluso el de España y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias permitan. Seguir, abrir y cancelar cuentas corrientes y libretas de ahorro, cuentas de crédito y cajas de seguridad. Administrar en los más amplios términos, bienes muebles e inmuebles.

Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos. Comprar, vender o permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado toda clase de bienes e inmuebles, derechos reales y personales. Constituir, aceptar, modificar, posponer y cancelar, total o parcialmente antes o después de su vencimiento, hayase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, prohibiciones y toda clase de garantías. Podrá alzar o cancelar embargos, secuestros y anotaciones preventivas, pedir deshaucios, lanzamientos y posesión de bienes. Solicitar la adjudicación de bienes en pago de todo o parte de créditos o cantidades reclamadas; instar u oponerse autorizaciones judiciales, expedientes consignación, liberación o dominio, designar peritos, síndicos, administradores, interventores y miembros de tribunales colegiados, hacer, recibir y cumplimentar requerimientos y notificaciones judiciales. Otorgar poderes a abogados y procuradores.

Podrá delegar funciones, facultades y poderes en los miembros del Secretariado Permanente del Comité Confederal, en los miembros de los Secretariados Permanentes de las Federaciones Territoriales y Sectoriales.

REGLAMENTO DE CONGRESOS CGT DE CATALUNYA

CONVOCATORIA

Artículo 1º.-El Congreso Confederal Ordinario de la CGT DE CATALUNYA será convocado por el Secretario General de la misma, en el lugar y fecha que acuerde un Pleno o Plenaria Confederal, en un periodo comprendido entre los dos meses anteriores y los cuatro posteriores al cumplimiento de los tres años desde el último Congreso Ordinario.

En todo caso se convocará, como mínimo, con seis meses de antelación a la fecha de su inicio. Si se tratase de un Congreso Extraordinario se convocará, al menos, con dos meses de antelación. En este caso podrá convocarse por acuerdo del Comité Confederal.

Asímismo se convocará a Congreso Extraordinario siempre que lo soliciten formalmente un número de Sindicatos que representen al menos un tercio de la suma de los votos de todos los sindicatos pertenecientes a la Confederación. En ningún caso se celebrará un Congreso Extraordinario, ni un Pleno Confederal o de Federación, antes de haber transcurrido tres meses desde la celebración del último Congreso ni en los seis meses anteriores al próximo.

Artículo 2º.-El Secretario General remitirá la convocatoria del Congreso directamente a los Sindicatos, acompañándola de un Orden del Día indicativo y provisional, con arreglo a su criterio y teniendo en cuenta el conocimiento que tiene de la Organización en su conjunto.

En el caso de un Congreso Extraordinario, este Orden del Día será definitivo, teniendo que ser dedicado de forma monográfica a los temas que provocan su convocatoria y será confeccionado en el Pleno Confederal o Comité Confederal en que se decida su celebración.

Artículo 3º.-Una vez establecida la fecha y lugar de celebración del Congreso y en un plazo de un mes, se constituirá la Comisión Organizadora del Congreso, que estará formada por la Secretaría de Organización del S.P. del Comité Confederal, que será su coordinador, los miembros del S.P. que se crean necesarios, y el Secretario de Organización de la Federación territorial donde se celebre el Congreso.

Artículo 4º.-A partir de la fecha del envío de la convocatoria y Orden del Día provisional del Congreso, los sindicatos tendrán quince días para remitir al S.P. las modificaciones o nuevas propuestas que consideren oportunas. Cumplido este plazo, y una vez analizadas las aportaciones recibidas y tras la necesaria labor de síntesis, el Comité Confederal decidirá el Orden del Día definitivo que enviará en el plazo de quince días el Secretario General a los Sindicatos para su trabajo y discusión.

El Orden del Día reelaborado se procurará que sea:

-Ampliamente compartido, debiendo constar inexcusablemente aquellos puntos que sean propuestos por la mayoría de los Sindicatos.

-Realista, es decir, conectado a las necesidades del Movimiento Obrero y la CGT de Catalunya.

-Eliminando toda temática que encuentre solución en distintos ámbitos territoriales o comicios de ámbito inferior.

Artículo 5º.-Una vez publicado el Orden del Día definitivo, y en el plazo máximo de 45 días, se remitirán a la Comisión Organizadora los trabajos sobre los temas que figuran en el Orden del

Día presentados por cualquier afiliado, individual o colectivamente, sindicato o comité para su difusión a toda la Organización. La aportación que no haya tenido su entrada en este plazo no contará para el resto del proceso, la Comisión Organizadora distribuirá en el plazo máximo de quince días las aportaciones recibidas.

Desde el momento de la difusión efectuada por la Comisión Organizadora, y en el plazo de un mes los sindicatos que lo consideren oportuno, remitirán a la misma por escrito y con cuantos votos avalan a alguna de las ponencias publicadas.

La Comisión Organizadora en el plazo de quince días desde la finalización del anterior, publicará la memoria definitiva que recogerá aquellas ponencias que hayan recibido el aval de sindicatos que representen al menos el diez por ciento de los votos de todos los sindicatos pertenecientes a la Confederación. Este aval no implicará la posición definitiva que los sindicatos lleven al Congreso.

Si un trabajo determinado, contase con el aval necesario desde el primer momento no se requerirá hacerlo por segunda vez, incorporándose a la memoria definitiva.

En cualquiera de estos dos períodos se pueden incluir las propuestas para Secretario General y Secretariado Permanente del Comité Confederal. En cualquier caso los miembros propuestos deben de conocerse con al menos 15 días de antelación a la celebración del Congreso.

Si se tratase de un Congreso extraordinario, el mecanismo de recepción de ponencias se sustituiría en el sentido de establecer un único plazo de 15 días en la recepción de los trabajos.

CONSTITUCIÓN Y APERTURA DEL CONGRESO

Artículo 6º.-El Congreso Confederal está constituido por los delegados directos de los Sindicatos, elegidos democráticamente. Pueden enviar delegados aquellos Sindicatos constituidos o federados a la CGT DE CATALUNYA, al menos seis meses antes de la celebración, que se encuentren al corriente de pago en sus cotizaciones. Asimismo, asistirán con voz y sin voto los miembros del Comité Confederal.

Artículo 7º.-En el caso de que un Sindicato se haya federado a la CGT DE CATALUNYA dentro de los seis meses anteriores a la fecha de celebración del Congreso y desee participar en el mismo, remitirá un informe al S.P. del Comité Confederal quien, previa consulta con el S.P. de la Federación territorial respectiva, resolverá.

Artículo 8º.-Para poder participar un Sindicato de Oficios Varios en un Congreso de la CGT DE CATALUNYA deberá llevar como mínimo nueve meses confederado, otorgándosele como mínimo un voto.

Artículo 9º.-La Secretaría de Finanzas del S.P. será quien acreditará las cotizaciones de los sindicatos, y un mes antes del inicio del Congreso, distribuirá la tabla informativa de todos los Sindicatos, con sus votos respectivos, que será provisional, dando un plazo de hasta quince días antes del inicio del Congreso para reclamaciones, las cuales deberán resolverse antes de cinco días del inicio del Congreso de tal manera que en esta fecha se distribuya la tabla definitiva conteniendo los votos de cada entidad participante en el Congreso.

Artículo 10º.-Los Sindicatos que participen en el Congreso Confederal con pleno derecho tendrán los votos que a continuación se estipulan en relación con la media de cotizaciones de los últimos nueve meses anteriores a la fecha de celebración del Congreso, teniendo en cuenta que el inmediatamente anterior se considera inhábil para este cómputo:

Desde 25 afiliados hasta 503 votos.
Desde 51 afiliados hasta 754 votos.
Desde 76 afiliados hasta 1005 votos.
Desde 101 afiliados hasta 1506 votos.
Desde 151 afiliados hasta 2007 votos.
Desde 201 afiliados hasta 2508 votos.
Desde 251 afiliados hasta 3009 votos.
Desde 300 afiliados en adelante, 1 voto por cada 100 o fracción.

Artículo 11º.-La Comisión Organizadora del Congreso recibirá a los delegados dotándoles de la obligatoria credencial. Los delegados deberán entregar en ese momento, además de la credencial del Sindicato al que represente, la copia de los acuerdos que traigan para cada uno de los puntos del Orden del Día. Los acuerdos que no se entregados en ese momento no serán tenidos en cuenta para las posibles Comisiones de Ponencia. Asimismo, los sindicatos remitirán con cinco días de antelación a la Comisión Organizadora las votaciones para la elección de las diversas Comisiones Técnicas, Comisiones de Ponencia y Mesa. En función de que la Comisión Organizadora pueda escrutar las votaciones recibidas.

Artículo 13º.-La apertura del Congreso Confederal será realizada por el Secretario General junto al S.P. del Comité Confederal, que formará, junto con los demás miembros del Comité Confederal, la denominada Mesa de Apertura.

A esta Mesa le corresponderá moderar las siguientes áreas:

- Determinación del horario de sesiones.
- Elección de la Mesa del Congreso que moderará el desarrollo del Orden del Día.
- Elección de la Comisión Revisora de Credenciales.
- Elección de la Comisión Revisora de Cuentas.
- Elección de la Comisión de Escrutinio.
- Elección de las Comisiones de Ponencia.

INVITACIONES

Artículo 14º.-Las Organizaciones de ámbito internacional, estatal y de comunidad autónoma serán invitadas por el Comité Confederal, bien a iniciativa propia o a propuesta de algún sindicato u organismo de la Confederación.

Las de ámbito inferior serán invitadas por el organismo orgánico correspondiente con la aprobación del Comité Confederal que publicará la lista provisional de organismos y personas invitadas 15 días antes del Congreso.

MESA DEL CONGRESO

Artículo 15º.-La Mesa del Congreso es la encargada de coordinar y dirigir el desarrollo de los diferentes trabajos del Congreso Confederal. Estará constituida por un Presidente, un Vicepresidente, dos Secretarios de Actas y un Secretario de Palabras.

Es función del Presidente y por ausencia del Vicepresidente, moderar el debate correspondiente, velando para que las diversas intervenciones se ajusten al tema que se esté tratando y las formas sean las correctas, de tal manera que los debates se produzcan con fluidez y eficacia, teniendo la máxima capacidad de decisión durante toda la duración del Congreso para lograr esos cometidos.

Es función de los Secretarios de Actas reflejar lo más fielmente posible el desarrollo de los debates, propuestas y votaciones, pudiéndose dotar a través de la Comisión Organizadora del Congreso de los medios técnicos precisos para cumplir ese cometido. Las actas deberán ser aprobadas por la Mesa, firmando las mismas el Presidente y los Secretarios de Actas.

Es función del Secretario de Palabras anotar el orden de las intervenciones así como colaborar con el resto de la Mesa sobre todo en la coordinación con la Comisión de Escrutinio.

Artículo 16º.-La constitución de la Mesa de Congreso se efectuará al comienzo del mismo y bajo la Presidencia de la Mesa de Apertura.

DE LAS COMISIONES DE TRABAJO

Comisión Revisora de Credenciales

Artículo 17º.-La Comisión Revisora de Credenciales será la encargada de examinar las credenciales de las delegaciones asistentes al Congreso, presentando el correspondiente informe al mismo de sus conclusiones.

Estará formada por tres miembros y el Secretario de Organización del S.P., este último con voz y sin voto.

Para desarrollar su trabajo podrán requerir la colaboración de los Secretarios de Organización de las distintas Federaciones territoriales.

El informe que elabore esta Comisión estará avalado por, al menos, dos miembros con voto en la Comisión.

Comisión Revisora de Cuentas

Artículo 18º.-La Comisión Revisora de Cuentas será la encargada de examinar la contabilidad del S.P. del Comité Confederal, presentando el correspondiente informe de sus conclusiones al Congreso.

Estará formada por tres miembros y el Secretario de Finanzas del S.P., este último con voz y sin voto.

Para desarrollar su trabajo podrán requerir la colaboración de los Secretarios de Finanzas de las distintas Federaciones territoriales.

El informe que elabore esta Comisión estará avalado por, al menos, dos miembros con voto de la misma.

Comisión de Escrutinio

Artículo 19º.-La Comisión de Escrutinio será la encargada de verificar y elevar a definitivo el escrutinio elaborado por la Comisión Organizadora, resolver las reclamaciones que se presenten por parte de los sindicatos en materia de atribución de votos respecto de la resolución definitiva del Secretario de Finanzas; así como el colaborar con la Mesa del Congreso para tabular todas las votaciones que se produzcan en el desarrollo del mismo. Esta Comisión estará compuesta por tres miembros.

Comisiones de Ponencia

Artículo 20º.-Las Comisiones de Ponencia serán las encargadas de elaborar los dictámenes relativos a los distintos puntos del orden del día del Congreso, en función de los acuerdos presentados por los sindicatos, después de la necesaria labor de síntesis y del correspondiente debate en la Comisión.

Artículo 21º.-Las Comisiones de Ponencia estarán compuestas por nueve miembros con voz y voto.

Estos elegirán un Presidente, que será el encargado de moderar los debates y encauzar el plan de trabajo de la Comisión.

Artículo 22º.-Después del debate de la Comisión, se procederá a redactar el dictamen de la misma, si no hubiera unanimidad los miembros disconformes podrán presentar enmiendas parciales, o enmiendas a la totalidad, si el desacuerdo fuese total, aportando en este caso un dictamen alternativo.

Estos dictámenes y las enmiendas si las hubiera se darán a conocer al pleno del Congreso.

DEL DEBATE EN PLENO DEL CONGRESO

Existencia del dictamen único en la Comisión de Ponencia

Artículo 23º.-Si el dictamen de la Comisión de Ponencia hubiese sido aprobado por unanimidad en la misma, antes de pasarlo a votación en el Pleno del Congreso, la Presidencia de la Mesa requerirá los posibles votos particulares, que deberán estar avalados por al menos el 5% de los votos representados en el Congreso. Los mismos si los hubiere implicarán propuestas de resoluciones alternativas al dictamen unánime de la Comisión.

Asímismo y ante la Comisión de Ponencias, las delegaciones podrán presentar las enmiendas parciales si las hubiere, que en ningún caso, a juicio de la Comisión, desvirtuarán ni irán en contra del sentido y contenido del dictamen, en cuyo caso se tendrían que presentar como voto particular.

Artículo 24º.-Si no existiesen votos particulares, se pasaría a votación el dictamen único de la Ponencia, si no resultase aprobado la Presidencia de la Mesa abrirá un turno cerrado de intervenciones, y una vez concluido resolverá las actuaciones a seguir.

Artículo 25º.-Si fuese aprobado el dictamen único de la Ponencia, las enmiendas admitidas y aprobadas por la Comisión quedarían como acuerdo del Congreso, aquellas admitidas y no aceptadas por la Comisión serán defendidas por la delegación correspondiente en una única intervención. La Comisión de Ponencia podrá rebatir en una única intervención por enmienda o de forma global.

Terminadas las intervenciones, las enmiendas se pasarían a votación. Aquella que fuera aprobada se incorporaría al dictamen de la Comisión que quedaría como Acuerdo de Congreso.

Artículo 26º.-Si existieran votos particulares, la Presidencia de la Mesa concederá la palabra para su defensa al delegado que designe el sindicato promotor del voto particular en un primer turno. Asimismo la Comisión designará de entre sus miembros el encargado de rebatir el mismo.

Si la Presidencia de la Mesa lo considerase oportuno, podría conceder un segundo turno con otras dos intervenciones.

Terminadas éstas, se pasarán a votación las dos propuestas a la vez, quedando como acuerdo, aquella que obtuviese la mayoría de los votos emitidos.

Si fuese aprobado el dictamen de la Comisión de Ponencia, se procedería a debatir las enmiendas parciales, si las hubiere, tal como se ha descrito en el artículo 25.

Si por contra fuese aprobado el voto particular, y por tanto rechazado el dictamen de la Comisión, se podrá presentar enmiendas parciales al mismo, anulándose las que se hubieran presentado al dictamen de la Comisión.

Estas enmiendas se debatirán como indica el artículo 25 siendo rebatidas o apoyadas por la delegación promotora del voto particular que resultó aprobado.

Existencia de varios dictámenes en la Comisión de Ponencia

Artículo 27º.-Si el dictamen de la ponencia no fuese unánime, habiendo dictámenes alternativos, la Presidencia de la Mesa requerirá los posibles votos particulares por parte de alguna delegación con el aval suficiente, que constituyera una nueva propuesta de acuerdo discrepante de las anteriores.

A continuación la Presidencia de la Mesa abrirá el debate estableciendo los turnos cerrados que crea necesarios para clarificar las posiciones, pudiendo limitar el tiempo de las intervenciones en función de las palabras solicitadas y la marcha del Congreso. Velando por que las mismas se ajusten al tema tratado e intentando evitar las reiteraciones y los malos modos si los hubiere.

Una vez terminado el debate se pasarán a votación todas las propuestas existentes a la vez, resultando acuerdo de Congreso aquella que obtuviese la mayoría.

Posteriormente se podrán presentar enmiendas parciales, en el sentido que se indica en el artículo 23, al acuerdo que hubiese sido aprobado.

Estas enmiendas podrán ser debatidas en el Pleno del Congreso tal como se indica en el artículo 25, siendo rebatidas o apoyadas por quien hubiera promovido el dictamen acordado.

DE LAS VOTACIONES

Artículo 28º. - Las resoluciones en el Congreso se pueden tomar: por aclamación, a mano alzada o nominalmente. No obstante, y si la Mesa del Congreso correspondiente estimase que puede agilizar la elección de la forma de votación, se podrán efectuar votaciones de tanteo para elegir la más adecuada.

Se votará nominalmente siempre que la Mesa de Congreso correspondiente estime necesario dejar constancia de la opinión expresa de las delegaciones presentes, o lo soliciten el 10% de las delegaciones presentes. En todo caso, se utilizará el citado sistema de votación para la elección del S.P. del Comité Confederal de la CGT de Catalunya y su lugar de residencia.

DE LAS ELECCIONES

Artículo 29º. - Para elegir la localidad de residencia y el secretariado permanente del comité confederal se seguirán los siguientes criterios:

1º. - Cualquier sindicato podrá presentar candidaturas abiertas aunque estén incompletas, designando el cargo/s que necesariamente se haya aceptado por el interesado/a, así como del lugar de residencia. Podrá formar parte de una candidatura cualquier afiliado que no se encuentre inhabilitado para ello o que le sean de aplicación las incompatibilidades.

2º. - Las candidaturas serán enviadas al S.P. existente y a la Comisión Organizadora del Congreso, con 21 días de antelación a la fecha de celebración del mismo, que las darán a conocer a la totalidad de los sindicatos con 15 días de antelación.

3º. - Las votaciones se efectuarán secretaría por secretaría resultando elegido el candidato más votado.

ACUERDOS

Artículo 30º. - Los acuerdos de Congreso entrarán en vigor quince días después de haber sido publicados por el nuevo S.P. y como máximo dos meses después de la celebración del Congreso, salvo lo relativo a los cargos elegidos, que entrarán en vigor en el momento de conocer el resultado de su elección.

CLAUSURA

Artículo 31º. - La clausura del Congreso correrá a cargo del Secretario General entrante, que formará Mesa con el resto del Comité Confederal.

DISPOSICION ADICIONAL

La interpretación del presente Reglamento corresponderá:

- Durante la celebración del Congreso a la Mesa del Congreso correspondiente.

- En última instancia, y a petición del 10% de las delegaciones presentes, al Pleno del Congreso.

DISPOSICIÓN FINAL

Las Modificaciones del presente Reglamento sólo podrán efectuarse por un Congreso de la CGT de Catalunya.