

## INICIATIVA POR LA FIRMEZA Y LA DEMOCRACIA

### 1. SITUACIÓN GENERAL

#### 1.1. Las perspectivas económicas y el diálogo social

La mundialización capitalista no sólo no resuelve los grandes problemas de la humanidad, sino que tiende a agravarlos. Aumentan las desigualdades económicas y sociales entre los países desarrollados y los subdesarrollados, proliferan las guerras y conflictos de todo tipo para beneficio del complejo militar-industrial, el hambre y las enfermedades siguen cercandando a una buena parte de la población mundial, la ayuda al desarrollo cada vez es menor y la deuda externa más impagable. La agresión hacia el medio ambiente coloca al planeta al borde del abismo. Se aplican políticas neoliberales de ajuste sobre los estados de bienestar, el sector público y los derechos laborales y sociales en los países industrializados. No es extraño que vaya creciendo el movimiento antiglobalización entre sectores cada vez más amplios de las fuerzas sindicales, sociales y políticas progresistas de todo el mundo. Nosotros debemos de participar de forma decidida en dicho movimiento.

La actual situación de la economía viene marcada por una desaceleración muy importante en Estados Unidos, la continuidad de la crisis en Japón y la rebaja de las previsiones de crecimiento económico en la Unión Europea. Las recurrentes bajadas de los tipos de interés, apenas pueden contener una tendencia cada vez más insistente hacia la depresión.

En nuestro país, también se observa la misma dinámica hacia un estancamiento de la economía (menor crecimiento económico, ralentización de la creación de empleo, descontrol de la inflación, caída de la producción industrial, ...). Sería muy lamentable que tras una etapa de fuerte crecimiento económico - por encima del 4% del PIB- se entrara en una etapa de recesión sin haberse procedido a una mayor redistribución de la renta y de la riqueza generada. Más bien al contrario: somos el único país de la UE que en los dos últimos años ha perdido poder adquisitivo en los salarios; el gasto en protección social ha tenido una caída en la última década (del 24% del PIB en 1.993 al 18,5% en el 2000); se ha desmantelado casi totalmente el sector público empresarial; la precariedad en el empleo sigue estando en el 31,5%; se ha profundizado en el abaratamiento del despido y se han recortado derechos laborales con la última reforma laboral. El empleo creado ha tenido que ver con el ciclo alcista de la economía y muestra una gran vulnerabilidad en caso de crisis; de hecho, el paro está disminuyendo mucho menos ahora, que en años anteriores.

La política desarrollada por el sindicato no ha podido invertir ni condicionar significativamente esta tendencia. La moderación, la pérdida paulatina de los valores que inspiran un sindicalismo de clase como el que históricamente han representado las CC.OO. y la apuesta cerrada por un modelo que se asienta casi de manera exclusiva en la negociación, son los parámetros que han limitado

las posibilidades del sindicato para condicionar la realidad. Las características que la han presidido han sido: moderación, pérdida de ideología, apuesta cerrada por el modelo concertador y limitación de las movilizaciones. En este modelo de concertación la iniciativa la suele llevar el Gobierno del Partido Popular, marcando las prioridades y el calendario de las negociaciones, si bien algunas de las mesas también tienen su justificación en el vencimiento de acuerdos anteriores. Pero lo cierto es que el gobierno establece qué es lo que quiere negociar (reforma laboral, pensiones, negociación colectiva) y lo que no quiere negociar (cobertura al desempleo, pago de la deuda salarial contraída con los empleados públicos, solución a SINTEL, siniestralidad laboral, etc.).

Además, siempre impone o amenaza con imponer sus posiciones más duras si no las asumen los sindicatos, prostituyendo así el modelo de diálogo social, que se convierte en una "concertación" bajo amenaza. Esta realidad, en el fondo totalmente defensiva, ha llevado al sindicato a exigir que el gobierno esté presente en la mesa de la negociación colectiva, justamente en una materia que debería ser objeto de tratamiento entre los interlocutores sociales, y después de que la mayoría de CC.OO. hubiera teorizado el marco bipartito -desde el VI Congreso- como la vía fundamental para la regulación de los derechos laborales, en vez de la legislación.

En este contexto, la ausencia o el bajo perfil de la movilización sindical, la no consulta y participación de los trabajadores, la degradación del funcionamiento de los órganos de dirección del sindicato y los problemas surgidos en la unidad de acción, forman un escenario en el que se mueve confortablemente el gobierno del PP para sacar adelante su política.

## 1.2. La reforma laboral del 2001

No se puede minusvalorar el alcance de la agresión, como si afectara a un colectivo menor de trabajadores o la cosa no fuera con nosotros, para justificar la negativa a la huelga general y a cualquier tipo de movilización. El contenido del Real Decreto de marzo de 2001 es especialmente grave y viene marcado por los siguientes elementos:

- ⇒ Generalización del contrato que abarató el despido a 33 días por año de antigüedad, al ampliarse prácticamente a todos los nuevos contratos y a más colectivos (jóvenes de 16 a 29 años, minusválidos, parados de más de 6 meses, mujeres, mayores de 45 años) y al tener prórroga indefinida en el tiempo.
- ⇒ Contrato de formación, que es una carga de profundidad para los derechos de colectivos muy amplios (jóvenes, parados, inmigrantes, minusválidos), con un salario bajísimo, sin apenas costes de la Seguridad Social y sin prestaciones de desempleo.
- ⇒ Contrato a tiempo parcial completamente desregulado.
- ⇒ No se establece la causalidad en los contratos temporales ni se penaliza, son ridículos los 8 días de indemnización por año.
- ⇒ Incentivos y bonificaciones en cuotas de la Seguridad Social a las empresas
- ⇒ Se impide pactar jubilaciones anticipadas en convenio.

Tal y como afirman algunos de los más importantes catedráticos de Derecho del Trabajo: *"Persisten las bases para que se sigan produciendo los excesos que actualmente conocemos en la contratación temporal (...) El mal a combatir es muy grave y la medicina aplicada no parece ser la más adecuada y, es más, puede ser contraindicada (...) Con todo, los presagios no son nada buenos tanto por la forma en la que el Gobierno ha zanjado, unilateralmente, el diálogo social como por el contenido mismo de la norma aplicada."* (Escudero, 2001).

En cuanto a sus efectos, ha sido un grave error la ausencia de respuesta sindical a la imposición gubernamental. Además, no se nos puede olvidar algo que es de manual: la debilidad invita a nuevas agresiones. La renuncia a la movilización frente a la intervención del gobierno a favor de la CEOE, consagra la impunidad del gobierno de la derecha y genera un precedente que puede volver a repetirse en futuras mesas de negociación. También se ha producido un impacto negativo en la imagen combativa de nuestro sindicato, así como la incomodidad de muchos militantes de Comisiones Obreras en las empresas. Por último, las diferencias con

UGT sobre el tipo de respuesta que merecía la imposición del Gobierno, han debilitado la unidad de acción sindical.

### 1.3. El pacto de pensiones

Los Gobiernos del PP han venido aplicando un proceso de ajuste en el sistema de Seguridad Social, que recorta las pensiones públicas e incentiva los planes privados de pensiones. Esta ofensiva tuvo un hito importante con el acuerdo de 1.996, que disminuyó gravemente la expectativa de pensiones futuras a través de la ampliación a quince años del período de cálculo de la base reguladora y por la modificación de los porcentajes aplicados en función de los años de cotización. Para tapar el desacuerdo de la reforma laboral, el Gobierno ha buscado un nuevo acuerdo en pensiones, donde no renuncia a sus objetivos estratégicos, aunque aparque alguno.

El pacto de pensiones merece la siguiente valoración respecto al contenido del acuerdo:

- ❑ En relación con la subida de las pensiones, aunque hay alguna mejora (viudedad, orfandad,...), no se equiparan las pensiones mínimas al Salario Mínimo Interprofesional ni se establece ningún plazo de equiparación progresiva, quedando el acuerdo lejos de las reivindicaciones históricas de CC.OO. En resumen, las pensiones no se benefician como deberían del desarrollo económico general y de la saneada situación financiera de la Seguridad Social.
- ❑ Se fomenta el retraso de la edad de jubilación después de los 65 años. No se generaliza la reducción de la edad de jubilación a los 60 años. Aunque el destope de la obligación de haber cotizado antes de 1967 es positivo, resulta insuficiente por las condiciones restrictivas que se ponen y la reducción de la edad de jubilación queda lejos en el tiempo.
- ❑ Hipoteca al sindicato en la ampliación del período de cálculo de la base reguladora. La concreción de este compromiso se remite al 2003, una vez finalizado el plazo de ampliación del cálculo de la base reguladora hasta 15 años y con una filosofía que favorece las posiciones del Gobierno. El sindicato no debe aceptar compromisos de reducción de las pen-

siones ni favorecer el debilitamiento del sistema de reparto con una contributividad exagerada.

- ❑ Insuficiente dotación del fondo de reserva, respecto del superávit acumulado de los últimos cuatro años (cerca de 2 billones y medio). Y excesivo plazo para la separación de fuentes de financiación de los complementos de mínimos que las cotizaciones seguirán financiando hasta que le gobierno disponga. Ello otorga un amplio margen de maniobra presupuestario para que el Gobierno prosiga con su regresiva política fiscal.
- ❑ El Gobierno no se compromete a nada en materia de protección al desempleo.
- ❑ Prosigue la reducción de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.
- ❑ Se estimulan los planes y fondos privados de pensiones.

Se puede concluir que el contenido del acuerdo sobre Seguridad Social, aunque incluye mejoras, contiene otros elementos negativos para los trabajadores, e hipoteca al sindicato en un futuro inmediato en cuestiones tan claves como la ampliación del período de cálculo. Es por lo tanto claramente insuficiente.

Tampoco conjura ninguna amenaza de futuro, como se ha podido ver en las insistentes recomendaciones de la OCDE y del gobierno sobre la privatización del sistema a través de fondos de pensiones obligatorios, ya que este es un elemento crucial para el capitalismo financiero por lo que se seguirá insistiendo en generar alarma social sobre el futuro de las pensiones.

Políticamente legítima a un Gobierno que acababa de decretar contra los trabajadores y a favor de la patronal respecto al mercado de trabajo y al abaratamiento del despido. El sindicato no debió suscribir el acuerdo sin antes buscar un consenso con UGT e informar, debatir y consultar expresamente a la estructura sindical, a los afiliados / as y los trabajadores / as en general y no sólo al Consejo Confederal.

Muy importantes han sido las consecuencias en las relaciones sindicales. Se han expresado en la gravedad del deterioro de la unidad sindical por las posiciones totalmente divergentes sobre el pacto de pensiones.

Aunque la primera ruptura se produjo por las graves diferencias en torno a la propuesta de

UGT de convocatoria de Huelga General como respuesta al "Decretazo" del Gobierno.

## 2. LOS NUEVOS RETOS SINDICALES

Dar respuesta a las demandas de los trabajadores y mejorar los derechos sociales, requieren una acumulación de fuerzas que pasa por la formulación de alternativas avanzadas (35 horas semanales de jornada sin reducción de salario, como medida de reparto del empleo y que permita avanzar en la igualdad de género; endurecimiento de las condiciones para el despido y medidas que aseguren la estabilidad en el empleo; aumento del gasto social, mejora de la cobertura al desempleo, salario social, etc.), diseñar una estrategia de firmeza, recuperar la unidad de acción sindical y reforzar la democracia sindical y la participación de los trabajadores. Pero vamos a centrarnos en los temas que necesitan de una respuesta sindical más urgente.

### 2.1. La recomposición de la unidad de acción sindical

No hay avance social sin la unidad de los sindicatos. Para que puedan mejorar los trabajadores sus condiciones laborales y de vida, es prioritario trazarse el objetivo de restablecer la unidad entre los sindicatos. Como ya se ha apuntado, se han producido graves problemas en este terreno a raíz del desencuentro producido entre CC.OO. y UGT sobre la convocatoria o no de una huelga general contra el "Decretazo" de la reforma laboral. Posteriormente, y en parte como consecuencia de lo anterior, se han profundizado las diferencias en relación con el pacto de pensiones.

Pero es que, además, se ha empezado a arrastrar una desconfianza entre los dos sindicatos que, desgraciadamente, está empezando a calar entre las bases y a desarrollarse en las organizaciones, como se puso de manifiesto el 1 de Mayo. El referéndum convocado por UGT en Cataluña a finales de mayo, las movilizaciones por separado en el Área Pública y las manifestaciones de Madrid del 21 y 22 de junio han profundizado

las diferencias y las ha llevado a los centros de trabajo.

La huelga general de Galicia convocada por UGT y CIGA el 15 de junio, tiene relevancia sindical por su seguimiento, por romper la inercia desmovilizadora y por poner de manifiesto la desconexión del sindicato con nuevos sectores que se incorporan al mercado de trabajo. Aunque no fue una huelga que calase en la sociedad -y en ello influyó la errónea posición de la mayoría de CC.OO.-, si que lo hizo en las grandes empresas, astilleros y en las comarcas de Vigo y de Ferrol. En la movilización participaron una parte significativa de las bases de CC.OO. y reflejó dos hechos interesantes: el descontento de los trabajadores y la conciencia de clase. Es evidente que si se hubiera convocado con unidad sindical el éxito hubiera sido total.

La unidad de acción sindical es una cuestión tan estratégica que tendría que articular mecanismos para que ningún acuerdo o desacuerdo pudiera ponerla en peligro. Reconstruirla va a exigir de prudencia, buen oficio, superar protagonismos inútiles y el establecimiento de un método que rijan las relaciones sindicales. Lo más importante sería esto último. En concreto, la unidad se podrá recuperar sobre la base de tres condiciones:

- ❖ Una estrategia sindical de firmeza
- ❖ Una perspectiva de movilización
- ❖ La participación y consulta a los trabajadores ante los grandes temas, por ejemplo, la firma o no de los acuerdos, el tipo de movilización a realizar, etc.

En los momentos actuales se convierte en un objetivo de primer orden, mantener la unidad de acción en la mesa de negociación colectiva y elaborar una plataforma unitaria de CC.OO. y de UGT.

## 2.2. La negociación colectiva

En la reforma laboral de 1997 se incluyeron acuerdos que afectaban a la negociación colectiva (Vacíos de Cobertura y Estructura de la Negociación), pero que en su desarrollo práctico no se han cumplido (sustitución de las Ordenanzas Laborales) o no se han desarrollado (Convenios Generales de Sector).

La situación actual viene marcada por la pérdida de pulso de los convenios para regular de manera amplia y profunda las condiciones de trabajo. En la práctica, muchas veces los convenios colectivos se reducen a una simple revisión salarial y poco más, cuando no hay retrocesos en derechos adquiridos. Es evidente, que no funcionó la negociación colectiva como contrapeso a las contrarreformas laborales, ni jugó el alto papel que se le adjudicó en los últimos Congresos Confederales para sustituir el peso de la legislación laboral y del Derecho del Trabajo. En suma, se ha producido en los últimos años una pérdida de poder adquisitivo, un retroceso en derechos, una reducción de los ámbitos personales y un languidecimiento de los convenios.

El establecimiento de la moneda única, el euro, en la Unión Europea va a reducir drásticamente el margen de maniobra de los países al no poder recurrir a modificaciones en el tipo de cambio de su moneda propia para mejorar la competitividad de las economías nacionales. Ello va a situar el peso de los ajustes que pudieran ser necesarios en la política presupuestaria y en los costes laborales, especialmente en los salarios. Este es el telón de fondo del interés gubernamental para reformar la negociación colectiva, además de facilitar los excedentes empresariales. Con el objetivo de reducir salarios y derechos aumentar la desregulación y flexibilidad de las condiciones de trabajo, debilitar la negociación colectiva y, con ella, a los sindicatos, la posición que gobierno y patronal mantienen como alianza estratégica en la mesa de negociación para la reforma legal de la negociación colectiva pasa por tres ejes:

- El descuelgue empresarial, como mecanismo para vaciar de contenido el ámbito personal y funcional de los convenios
- El ataque a la ultraactividad de los convenios, de tal forma que se haga tabla rasa de los derechos adquiridos en negociaciones de años anteriores.
- La supresión o debilitamiento de los convenios colectivos de ámbitos intermedios (provinciales, regionales, subsectoriales), para moverse en un esquema de convenios estatales de mínimos y la descentralización de los convenios colectivos en la empresa, sin ningún tipo de articulación real para mejorar los contenidos de la negociación. El gobierno pretende la prevalencia de lo pactado en las empresas con relación a los convenios sectoriales.

Con este esquema, no sólo se pondrían en solfa muchos derechos adquiridos de los trabajadores, sino que se avanzaría de forma imparable hacia la individualización de las relaciones laborales. Además, se suprimirían espacios de negociación que permiten tener estructuras sindicales, afiliación y acción sindical. El esquema de convenios gubernamental y de la CEOE, por un lado, desmotivaría la participación de los trabajadores en un ámbito de mínimos a nivel estatal; por otro, los dividiría con varios tajos en el nivel inferior (negociación empresa a empresa, descuelgues, reducción del ámbito personal, etc.). El impacto en el modelo sindical y organizativo sería tremendo. Mucho más si también se redujera o eliminara la función que hoy juegan en la negociación colectiva las instituciones de representación directa de los trabajadores (comités y delegados).

Ante una negociación tan peligrosa para los derechos laborales, el sindicato tiene que tener una posición muy clara sobre qué se reivindica y lo que no se va a aceptar de ninguna manera. También es absolutamente prioritario que haya consenso interno en CC.OO. y una plataforma unitaria con UGT, asumida por los trabajadores. No cabe contemplar ninguna hipótesis de acuerdo por separado que repita la situación del pacto de pensiones y que entierre definitivamente la unidad sindical, para mayor gloria y disfrute

del PP y de la CEOE. La posición común de los sindicatos debe de:

- ✓ Asegurar los derechos adquiridos y la ultraactividad de los convenios.
- ✓ Rechazar rotundamente los descuelgues empresariales.
- ✓ Cortar en seco el proceso de individualización, descentralización desarticulada y supresión sin acuerdo de ámbitos históricos, negociación informal (pactos y acuerdos) y el crecimiento de los sectores de trabajadores "fuera de convenio".
- ✓ Defender el papel en la negociación de los órganos de representación unitaria (comités de empresa) y el de cada estructura sindical en su correspondiente ámbito de negociación.

La subcontratación y las empresas de servicios que se han ido creando en los últimos años, están siendo un profundo factor de desigualdades entre las asalariadas y los asalariados que trabajan para la misma empresa, lo que exige:

- Adaptar los actuales ámbitos de la negociación colectiva a la nueva organización del trabajo.
- Poner límites legales y contractuales a la descentralización y subcontratación y aplicar a los trabajadores de las empresas contratadas las mismas condiciones que a las contratistas.

Pero, además, hay que tener claro que solamente reformas legales en la negociación colectiva no van a resolver los problemas que hoy tienen los convenios. Es necesario revitalizar la negociación colectiva y ello pasa por:

Aumentar, con carácter general, la tensión reivindicativa ante los convenios.

Una estructura de negociación equilibrada, que garantice los principios de máxima cobertura (personal, grupos de empresa, etc.), articulación entre ámbitos y la participación de las estructuras sindicales y de los trabajadores / as afectados. Es fundamental, aquí, el consenso entre las estructuras sindicales.

Plantearse objetivos más ambiciosos que ilusionen a los trabajadores: 35 ho-

ras de jornada semanal, subidas salariales por encima del IPC real, defensa real del empleo y de su calidad, control real de la organización del trabajo, etc.

Establecer mecanismos que aseguren el carácter vinculante de los convenios y el cumplimiento de lo pactado, tal y como establece la Constitución Española.

Fomentar la participación y el protagonismo de los afectados.

La movilización y el conflicto laboral como un factor histórico de avance social.

### 2.3. Los empleados públicos

El conflicto de los empleados públicos debe ser uno de los ejes de la estrategia de la Confederación Sindical de CC.OO. Y no sólo por el número de trabajadores afectados, unos dos millones, sino por la trascendencia política y social que tiene al ejercer el Gobierno como el empresario más duro. Su intolerancia le ha llevado al incumplimiento de la Sentencia de la Audiencia Nacional (AN), firme según el propio fallo, forzando la admisión a trámite por el Tribunal Supremo del recurso de casación. La acción que están llevando a cabo las federaciones del área pública desde el año pasado, con menor intensidad de la que hubiéramos deseado pero manteniendo el frente abierto, no puede acabar con una derrota porque debilitaría al conjunto del movimiento sindical.

No podemos olvidar que convocamos una huelga general en el conjunto de las administraciones públicas el pasado mes de diciembre, con lo que supone de inversión sindical y de coste económico para quienes la secundamos, y que estamos realizando concentraciones y manifestaciones a lo largo de este primer semestre. Si al final se salda el conflicto sin acuerdo, o con un acuerdo que no recoja la tabla reivindicativa que han apoyado los trabajadores, y no se consulta a los afectados podemos correr el riesgo de sufrir una deslegitimación que puede durar muchos años.

La C.S. de CC.OO. tiene que emplazar al Gobierno del PP para que responda a las reivindicaciones de los empleados públicos: consolidación del empleo precario, eliminación de la tasa de reposición de efectivos,

freno a las privatizaciones de servicios, recuperación del poder adquisitivo perdido en los dos últimos años, cláusula de revisión salarial, participación de los salarios en los incrementos de productividad y cumplimiento de la Sentencia de la AN.

La difícil situación que vive el colectivo de empleados públicos por la cerrazón y soberbia del Gobierno del PP, se ve complicada por la quiebra de la unidad de acción, produciéndose situaciones tan lamentables como las sufridas los días 30 y 31 de mayo con concentraciones de delegados de carácter estatal cada sindicato por su lado. Hay que realizar un esfuerzo para recuperar la unidad porque de lo contrario será mucho más complicado conseguir nuestros objetivos y la brecha entre las dos confederaciones será más difícil de cerrar.

#### 2.4. La cobertura al desempleo

Durante los últimos años, a partir de abril de 1992, hemos venido asistiendo a un proceso de transformación del sistema, orientado a la limitación y recorte de la acción protectora del desempleo. Se ha utilizado el presupuesto del INEM para reducir el déficit público, al financiarse con cotizaciones aquellas políticas que se venían haciendo exclusivamente con aportaciones públicas (la mayor parte de las prestaciones asistenciales, y las llamadas "políticas activas de empleo", en especial, las bonificaciones a los empresarios a la Seguridad Social por la contratación),

Los siguientes datos son suficientemente ilustrativos:

- La aportación del Estado a la financiación del INEM ha pasado del 35% en 1995 a 0% en el 2001.
- El gasto en % del PIB, por cada punto de tasa de paro, es muy inferior que en la mayoría de los países de la UE., mientras Dinamarca destina un 0,67%, Francia 0,19 y Portugal el 0,20%. España sólo dedica el 0,15%

Se hace necesaria una revisión y mejora del actual sistema de protección al desempleo. En los Presupuestos Generales del Estado para el 2002, debe de aumentar el

porcentaje de aportación del Estado al presupuesto del INEM, para llevar a cabo las necesarias modificaciones legales y presupuestarias, que aseguren una mayor y mejor cobertura a los parados y paradas en la línea de nuestras propuestas congresuales. La coyuntura económica y la recaudación existente lo permiten.

Hay que lanzar una fuerte ofensiva, desde el movimiento sindical y la izquierda política, de forma unitaria, exigiendo una mayor protección social, para hacer frente a las maniobras que se empiezan a percibir por parte del gobierno del PP de recortar aún mas la protección a las personas desempleadas.

Asimismo, el **salario social** como derecho ciudadano para todas las personas, es otro de los temas que debemos empezar a debatir e incluir en nuestras propuestas sindicales.

#### 2.5. Las reformas educativas

La reforma de todas las leyes educativas (nueva Ley Orgánica de Universidad, Ley de Formación Profesional y de las Cualificaciones y la Ley de la Calidad anunciada para el otoño), completan el panorama de la injusticia social que nos ofrece este Gobierno de la derecha. El fin último de todas las reformas es adecuar la educación a las necesidades del mercado y en consecuencia distribuir a la ciudadanía en función de las propias necesidades del sistema.

De ahí que las reformas educativas tengan una dimensión que trasciende al conjunto de la sociedad y que es conveniente relacionar con el resto de reformas que viene imponiendo este Gobierno. Las reformas laborales fijan las condiciones de precariedad en el mercado del trabajo y las reformas educativas intentan diseñar unos modelos educativos que impartan los conocimientos y las cualificaciones necesarias para cubrir las necesidades de contratación que dicho mercado demanda. La igualdad de oportunidades, la atención a la diversidad, la educación integral e igualitaria para todos, quedan prácticamente anuladas en las reformas anunciadas mediante la creación de itinerarios bien diferenciados que permitan el abandono temprano del sistema educativo

de quienes están llamados a ocupar los contratos precarios.

Todas las reformas educativas anunciadas se basan fundamentalmente en las siguientes pretensiones:

- Desprestigiar a la educación pública y fomentar a la privada, facilitando a los centros privados la posibilidad de seleccionar al alumnado en todos los niveles, desde la educación infantil hasta la universidad, y ampliando los niveles concertados.

- Potenciar el estilo autoritario, jerarquizado y competitivo frente a la gestión participativa y democrática en los centros.
- Adecuar la educación exclusivamente a las necesidades del mercado laboral

Ante esta ofensiva de la derecha, que pretende utilizar a la educación como elemento de control y sometimiento de las clases sociales más desfavorecidas, ha de intervenir firmemente el sindicato encabezando todo tipo de movilización en defensa de la educación como servicio público, democrático, igualitario y compensador de las desigualdades sociales.

### 3. CONCLUSIONES

#### 3.1. La recuperación de la firmeza sindical

La primera tarea que tiene el sindicato para poder conseguir avances en sus objetivos, es mejorar la relación de fuerzas. Para ello es necesario impulsar la acción y la movilización sindical. Es de cajón. Es evidente que el sindicato no puede renunciar a la movilización, si quiere conquistar mejoras sociales y laborales y contribuir a la consecución de una sociedad más justa. Esa es la sal del sindicalismo de clase y democrático.

Pero las cosas no son sencillas ni dependen exclusivamente del voluntarismo. Motivos para la movilización no faltan: "Decreto", Sintel, retribuciones y derechos de los empleados públicos, mejora de la protección social y de la cobertura al desempleo, etc. Pero hay cierta falta de músculo, por la poca práctica de lucha de los últimos 5-6 años.

Se trata de apoyar todas las luchas concretas hasta la consecución de sus objetivos. Especial mención merece el conflicto de la empresa **SINTEL**. La lucha heroica de los trabajadores de esta empresa (10 meses sin cobrar, 4 meses acampados en la Castellana o el encierro de las mujeres en la catedral de la Almudena...), tiene que tener un final victorioso. Este final no puede ser otro que el de la salvaguarda del empleo, el cobro de sus nóminas y la garantía de un futuro empresarial. Ellos ya han luchado mucho, ahora nos

toca a todos los demás trabajadores. Si no es posible un acuerdo rápido con el Gobierno y Telefónica, urge convocar una huelga general, suficientemente contundente, en solidaridad con la plantilla de Sintel y contra el demencial modelo de privatizaciones aplicado. Esta es una lucha que no se puede perder de ninguna de las maneras, porque la perdería la clase trabajadora, por su carácter emblemático, pero la perdería también CC.OO., sindicato al que pertenecen la gran mayoría de los trabajadores de Sintel.

También hay que impulsar las batallas de carácter más general. Tiene que seguir en el horizonte de la organización la puesta en pie de una movilización contra las políticas socialmente lesivas del PP. Siempre por su carácter antisocial, nunca porque el sindicato se ponga al servicio de estrategias partidarias, algo que no tendrían nada que ver con la defensa de su autonomía. Pero, para ello, hay que recomponer la unidad de acción y una estrategia sindical firme en defensa de los derechos laborales, CC.OO. debe abrir un proceso de encuentro con UGT y otros sindicatos, fuerzas sociales y políticas para organizar un proceso de respuesta contundente y sostenida ante las agresiones del Gobierno del Partido Popular.

El Sector Crítico seguirá impulsando la movilización sindical en el seno de las CC.OO. y entre los trabajadores/as. Especialmente con los ojos puestos en un otoño

que se avecina complicado porque habrá que afrontar unos Presupuestos Generales del Estado (PGE) previsiblemente restrictivos por la obsesión del Gobierno del déficit cero, un conflicto abierto en relación a los empleados públicos, el fin de la mesa sobre la reforma legal de la negociación colectiva y el riesgo de que el gobierno legisle a través de la ley de Acompañamiento de los PGE, y la puesta en marcha de las contrarreformas educativas,

### 3.2. La defensa de la Democracia

La democracia sindical debe de ser un objetivo de primer orden, tanto en el plano de la participación de los trabajadores, como en relación con el reconocimiento de la pluralidad interna. La clave para una regeneración sindical y para el aumento del crédito entre los trabajadores es el desarrollo de un modelo sindical participativo. Es decir, la máxima democracia en la toma de decisiones, sobre todo en lo relativo a la acción sindical: plataformas reivindicativas, movilizaciones, la firma de convenios o de pactos, etc.

En cuanto al plano interno, las cosas no acaban de recuperar la normalidad democrática, ni en el funcionamiento de los órganos ni en el respeto a la pluralidad de posiciones. Un año después del Congreso, sigue sin resolverse el problema de la exclusión de los miembros del sector crítico, a pesar de la prudencia que hemos mantenido y del compás de espera concedido unilateralmente como parte de nuestra apuesta por la recuperación de la democracia. Continúa la marginación, o la participación está restringida, sin que se produzca de manera proporcional a su peso en los Congresos, en importantes estructuras del sindicato.

Además de perpetuarse la exclusión, se ha avanzado en la degradación de los órganos de dirección: los siete compañeros / as de la Comisión Ejecutiva Confederal no asistimos a la reunión de ésta a finales de abril, como protesta por que no se había convocado antes para debatir el pacto de pensiones, la división con UGT y el 1 de Mayo; se niegan documentos a la CEC y sus reuniones son, muchas veces, un paripé donde la mayoría no pide la palabra, limitándose a votar para imponer sus posturas sin atender a ningún argumento. Tampoco se ha repuesto en

su afiliación o se ha rehabilitado a algunos de aquellos compañeros que fueron expulsados o sancionados injustamente por su pertenencia al Sector Crítico. Recientemente, la elección de la representación de CC.OO. en el CES ha vuelto a estar marcada por el permanente criterio de la exclusión.

Es, sencillamente, un escándalo que cuando CC.OO. tiene varios miles de asalariados y otros varios miles de liberados, se siga practicando un auténtico acoso moral con los militantes que piensan de forma diferente y haya miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal, y de otros órganos de dirección, con dificultades para desempeñar la responsabilidad para la que fueron elegidos.

En un año en el que CC.OO. celebra un acontecimiento histórico tan trascendente como el Aniversario de la Asamblea de Barcelona y de la decisión de constituirse en sindicato de clase, no es de recibo el hecho incontestable de que **hoy hay más democracia en el país y menos democracia en CC.OO. que hace 25 años.**

Hay que denunciar el carácter antidemocrático del método aplicado por la dirección para mantener la disciplina y recortar la libertad de expresión de los militantes críticos con la línea oficial. Pero, además, hay que tener la clara conciencia de que aguantar otros cuatro años con esta situación, puede producir un deterioro irreversible de la pluralidad en el sindicato. Ello nos obliga a tomar medidas de defensa de la democracia interna. Hemos planteado por escrito al secretario general de CC.OO. la necesidad de sentarnos para dar solución a la falta de respeto de la pluralidad y asegurar la democracia y el cogobierno del sindicato. Como continúa la absoluta falta de respuesta positiva por la actual mayoría, consideramos necesario lanzar una Iniciativa por la Pluralidad, consistente en el lanzamiento de un Manifiesto (Anexo), la recogida de firmas de apoyo y el impulso de un debate dentro y fuera del sindicato sobre la necesidad de democracia interna y de que se respete la diversidad, Es la única vía que queda para corregir el déficit democrático existente en CC.OO.

A modo de cierre, hay que decir que la situación tiene una alta complejidad. Se va a

crear un nuevo contexto para la actuación sindical, con los vientos de recesión económica. La política thatcherista del PP va a seguir agrediendo los derechos laborales, el terreno de lo social (enseñanza, sanidad) y a las políticas de estado de bienestar. Pero no están las cosa necesariamente peor. También se constata cierta revitalización del movimiento de masas: inmigración, Sintel, Plan Hidrológico Nacional, construcción, emplea-

dos públicos, etc. A la par, cobran fuerza los movimientos antiglobalización. Es decir, junto al ruido de las lágrimas se escuchan los gritos de todos aquellos y aquellas que luchan contra la injusticia. Objetivamente, como sector crítico, tenemos mayor capacidad de influir en los acontecimientos y ya lo venimos haciendo. Dependerá de nuestra determinación, de nuestro trabajo y de nuestra cohesión.

SECTOR CRÍTICO DE CC.OO.  
Madrid, 30 de junio de 2001

## **“POR LA DEMOCRACIA Y LA PLURALIDAD”**

El análisis de la situación general del país, de la última reforma laboral impuesta por el gobierno del Partido Popular, de una negociación colectiva sin pulso para defender los derechos laborales, de la falta de reparto de la riqueza creada y de los recortes en los gastos sociales, nos coloca ante una situación de injusticia social cada vez mayor. Crece, por tanto, la necesidad de un sindicalismo de clase fuerte, unitario y eficaz para dar respuesta a las necesidades sociales.

Un principio fundamental del sindicalismo de clase es su carácter democrático. Las decisiones han de ser tomadas por todos los miembros de las organizaciones y debe ampliarse al conjunto de los trabajadores y trabajadoras la participación y la consulta. También deben de funcionar bien los órganos elegidos soberanamente en los Congresos del sindicato. Han de respetarse todas las posiciones y la pluralidad realmente existente, como un requisito de elemental democracia.

Es un imperativo de clase la unidad sindical, tanto externa con UGT y otros sindicatos democráticos, como interna entre todos los sectores de CC.OO., para reforzar así las posiciones de los trabajadores y evitar futuros ataques y agresiones neoliberales.

Las dos cuestiones fundamentales citadas (la democracia y la pluralidad), no han estado aseguradas en nuestro sindicato en los últimos años. Desde el VI Congreso Confederal (cuando se dejó fuera de la presidencia de CC.OO. a Marcelino Camacho), se sigue excluyendo de la dirección del sindicato a un sector representativo del mismo. Aunque ha habido cierta normalización de las relaciones en algunas organizaciones, se mantiene la marginación de una parte de las CC.OO. que representaron un 30% en los dos últimos Congresos. Este hecho denota, que se sigue negando el principio de pluralidad y el enriquecimiento que supone la diversidad de posiciones sindicales, además de despilfarrar importantes recursos, en tiempos difíciles para el sindicalismo.

En un año en el que CC.OO. celebra un acontecimiento histórico tan trascendente como el 25 Aniversario de la Asamblea de Barcelona y de la decisión de constituirse en sindicato de clase, resolver definitivamente el conflicto interno se presenta como una prioridad inaplazable.

Para corregir este estado de cosas, para que las CC.OO. garanticen el respeto a la democracia y a la pluralidad como un factor de cohesión interna, de fortalecimiento organizativo y de enriquecimiento del discurso sindical, consideramos necesario:

