

Lineas generales de la acción sindical



Contra la precariedad laboral

La defensa del empleo estable y digno y la lucha contra las sucesivas etapas de la reforma laboral continuada que está obligando a sectores importantes de la población a trabajar sin derechos, tienen que marcar nuestra acción sindical.

La precariedad aumenta considerablemente las probabilidades de sufrir accidentes laborales o exclusión social y hace imposible el desarrollo de proyectos vitales. Estas consecuencias refuerzan la necesidad de convertir a la misma en otro eje de nuestra acción sindical diaria.

La denuncia de las ETTs y de los contratos basura es otro eje. No podemos permitir que empresas o administraciones donde tengamos presencia, tengan personal en esas condiciones ni dar por bueno que el derecho al trabajo sea un negocio en sí mismo. Nuestra apuesta es por la contratación fija indefinida.

Hay que apostar por la consolidación de los puestos de trabajo. En la empresa privada o en las Administraciones Públicas, existe una apreciable cantidad de trabajadores y trabajadoras que están sometidos a un alto grado de precariedad que supone, muchas veces, la rotación de personas diferentes para un mismo puesto de trabajo. Para conseguir dicha consolidación, La Confederación Intersindical defiende sistemas de selección de personal que, cumpliendo los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad, valoren significativamente la experiencia laboral previa del personal temporal. Con esta finalidad, cabe establecer tanto procesos de carácter ordinario como extraordinario, en tanto subsista el actual grado de precariedad.

En cuanto a la participación de los sindicatos en los órganos de selección y de provisión de puestos de trabajo, estamos en contra de que realicen funciones de selección del personal pero sí defendemos que velen por el cumplimiento de estos

principios, ejerciendo únicamente funciones de control.

Mención aparte merece la situación de los trabajadores y trabajadoras de empresas dedicadas a realizar subcontratas, tanto en el ámbito privado como en las Administraciones Públicas, y cuyas condiciones laborales suelen acumular unas características de precariedad mayores aún que el personal temporal de las grandes empresas o la Administración.

Por otro lado, tenemos que estar vigilantes ante las continuas demandas de flexibilización del empleo que hacen las patronales y los poco neutrales organismos internacionales, a pesar de que todas las últimas reformas laborales han ido encaminadas a facilitar cada vez más el despido y a aumentar las subvenciones a la patronal. Lo que se pretende es generalizar la precariedad a todos los empleos, bajo el falso y repetido argumento de la competitividad.

Un modelo social avanzado, justo y solidario conlleva la necesidad de tener unos servicios públicos y gratuitos de calidad que cubran las necesidades de toda la población. La titularidad pública debe asegurar la prestación de dichos servicios en todos los territorios y de forma equitativa y también permitir el control público de su gestión.



Insistimos en solucionar la discriminación laboral que sufren las mujeres, con un elevado índice de precariedad, paro y salarios inferiores a los de los hombres.

No podemos olvidar a aquellas personas que ni llegan a tener contratos precarios, "los invisibles", que carecen de derechos sociolaborales básicos, carne de cañón de empresarios sin escrúpulos y que hoy en día sostienen una parte muy importante del crecimiento económico, de los servicios y de los cuidados.

La defensa de los Servicios Públicos

Un modelo social avanzado, justo y solidario conlleva la necesidad de tener unos servicios públicos y gratuitos de calidad que cubran las necesidades de toda la población. Hay que potenciar estos servicios, transformando y mejorando sus estructuras en aras de una eficacia que no sólo conlleve la consolidación del nivel de prestaciones existente, sino que las amplíe cualitativa y cuantitativamente. Para ello es imprescindible mantener la titularidad pública de estos servicios como la mejor garantía para la superación de desigualdades mediante la universalización de los mismos.

La titularidad pública debe asegurar la prestación de dichos servicios en todos los territorios y de forma equitativa y también permitir el control público de su gestión. Una gestión democrática que asegure una capacidad real de decisión a la ciudadanía y a los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos.

Las corrientes políticas conservadoras, que se extienden más allá de la derecha tradicional, dirigen un ataque al Estado Social mediante su deslegitimación alegando para ello que la gestión pública es deficiente. Hay que advertir que la medida de la eficacia debe obedecer al grado de satisfacción de las necesidades sociales mediante una correcta administración de los recursos.

Los objetivos de la Administración pública no pueden traducirse en un incremento de las ganancias, sino en la redistribución equitativa de los bienes y servicios que se administran. Esta equitativa distribución debe basarse, en todo momento, en el mantenimiento de un sistema de impuestos directos progresivos, donde paguen más los que más tienen, frente al actual aumento de los impuestos indirectos. Así pues, una gestión pública es tanto más eficaz cuanto más claros estén los objetivos políticos y sociales y más y mejores medios intervengan, entre otros, una



formación adecuada de un personal empleado público libre de toda servidumbre partidista.

Hay que hacer especial hincapié en la lucha contra los procesos de privatización que se están dando en los distintos servicios públicos. Estos procesos son de diverso carácter: externalización de servicios o de parte de ellos, concertación de servicios, gestión privada o gestión pública con criterios de rentabilidad económica...

Mucho cuidado hay que tener con aquellas propuestas que, en principio, pueden parecer mejoras laborales, pero que a la postre son flechas envenenadas contra los servicios públicos. Una de ellas es la continuada propuesta de cobrar salarios indirectos en forma de planes de pensiones privados. Otra, los procesos de promoción interna o de prejubilaciones, sin acompañamiento de ofertas de empleo que cubran los servicios que se quedan al descubierto.

Unas retribuciones que permitan una vida digna

Eje central de nuestra actividad sindical es, sin duda, la reivindicación de aumentar la capacidad adquisitiva de los trabajadores y trabajadoras y más cuando en los últimos tiempos se está produciendo una pérdida continuada del valor real de los salarios.

Las Cláusulas de revisión salarial vinculadas a las subidas del IPC en cada territorio, son un buen instrumento para corregir la pendiente bajista de los salarios.

En aquellos casos donde haya pérdida acumulada del poder adquisitivo debemos demandar su recuperación mediante subidas superiores a las del IPC. Defendemos

que estas subidas reales de los sueldos se hagan de forma lineal entre todo el personal de la Empresa o Administración correspondiente.

Consideramos imprescindible que el Sueldo Mínimo Interprofesional suba hasta un mínimo de mil euros, cantidad por debajo de la cual es imposible mantenerse dignamente en cualquiera de nuestras ciudades.

Nuestra reivindicación de salario digno, debe llevar consigo nuestra apuesta más global por el derecho del conjunto de las personas trabajadoras al reparto de toda la riqueza generada (PIB), tanto en salarios directos como en el uso efectivo de los derechos sociales, a través de servicios públicos universales.

Contra las divisiones entre las personas trabajadoras

El paro, la competencia por los puestos de trabajo, la puja a la baja que fomentan los empresarios, las distintas condiciones que se dan para un mismo puesto de trabajo... generan tensiones.

Es un deber luchar por evitar enfrentamientos entre las personas trabajadoras, en paro u ocupadas, ya sea dentro en una misma empresa o administración o en un mismo sector. Todas estas disputas debilitan enormemente al propio movimiento y desvía las reivindicaciones hacia quienes no son los culpables de las situaciones que casi siempre tienen que ver con la escasez del trabajo en buenas condiciones.

En el Empleo Público, algunas de estas diferencias son provocadas desde la mismas Administraciones (ahora justificadas

con el nuevo Estatuto Básico) y son un objetivo a destruir por nuestra parte: salarios distintos para puestos iguales, reparto injusto de lo que llaman productividades, ofertas públicas muy escasas, falta de transparencia en la promoción, la movilidad o el acceso al empleo, clientelismo político (aunque también existe el sindical) alta tasa de interinidad que mantiene en precario a unas personas y las enfrenta a otras que desean ocupar sus puestos...

No siempre es fácil hallar posiciones que eviten el enfrentamiento entre grupos. Tener criterios generales claros, que puedan ser asumidos por el conjunto de trabajadores y trabajadoras, para ser aplicados en los casos de conflicto, puede ayudar. Y desde luego, evitar cualquier criterio que provoque diferencias y agravios comparativos en cualquier aspecto.

El reparto del trabajo

Trabajar menos para trabajar todos y todas. La Confederación Intersindical defiende la reducción generalizada de la jornada laboral a 35 horas semanales sin reducción salarial como primer paso para conseguir el reparto del empleo.

Rechazamos las horas extraordinarias en la jornada laboral. El número de horas extras debe servir para calcular el número de nuevos puestos de trabajo que deben ofertarse. En caso de necesidad las horas extras deben canjearse por tiempo libre y no para completar sueldos deficientes en su base.

En la Administraciones Públicas estamos en contra del horario especial de 40

horas. Deben adecuarse fórmulas, para aquellos servicios públicos que deban atenderse en horarios que no sean los comunes de la jornada laboral, asegurando turnos que no superen en ningún caso las 35 horas.

Democracia y Derechos sindicales

Ante la centralización de la negociación colectiva y la sustitución de los delegados y delegadas por las cúpulas de las grandes organizaciones sindicales, defendemos que haya competencias de negociación real y de gestión, en su ámbito, para las Juntas de Personal y para los Comités de Empresa, representantes directos de los trabajadores y trabajadoras.

Defendemos el derecho a la negociación colectiva para los empleados y las empleadas públicas y el establecimiento por ley de la obligación de la Administración al cumplimiento de los acuerdos.

Estamos contra la centralización de los marcos de negociación y el favorecimiento de las grandes centrales sindicales que provocan la LOLS, la Ley de Patrimonio Sindical, la Normativa de Elecciones sindicales y los Acuerdos Interconfederales entre la Administración y UGT/CC.OO. (también CSI-CSIF en el caso del personal empleado público). Este marco legal encumbra y prima unas opciones sindicales y limita y discrimina a otras.

En este sentido, y en lo que se refiere al personal empleado público, exigimos la derogación de los aspectos incluidos en el EBEP Estatuto Básico de la Función Pública que cercenan o limitan la capacidad de negociación colectiva de miles de personas. Exigiremos la existencia de Mesas Sectoriales en ámbitos como el Sector Docente, el Sector Sanitario y el Sector de Administraciones Públicas, en el ámbito estatal y en el las CCAA.

La Confederación Intersindical defiende que el porcentaje para la consideración de sindicato más representativo a cualquier nivel (territorial o funcional) sea del 5%. El número mínimo de representantes, para sindicatos de ámbito autonómico, para acceder a la condición de sindicato más representativo a nivel estatal en determinados ámbitos generales de representación no debe ser superior a ese 5% de delegados y delegadas. Así mismo exigimos la reforma de la LOLS y LORS en el sentido de suprimir la exigencia de tener 1500 delegados en una Comunidad Autónoma para tener la condición de más representativo, entre otros aspectos.

Ante la centralización de la negociación colectiva y la sustitución de los delegados y delegadas por las cúpulas de las grandes organizaciones sindicales, defendemos que haya competencias de negociación real y de gestión, en su ámbito, para las Juntas de Personal y para los Comités de Empresa, representantes directos de los trabajadores y trabajadoras.





Defendemos el derecho a la concesión del patrimonio sindical acumulado y la devolución del patrimonio sindical histórico y el derecho a obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos para aquellos sindicatos que sean representativos en función de los criterios anteriores. Nos sentimos tan herederos del patrimonio sindical, cuando no más, que aquellas organizaciones que lo único claro que mantienen son las siglas.

La Confederación Intersindical reivindica unos espacios socioeconómicos propios, en cada uno de los territorios del Estado Español, que deben incluir las negociaciones de convenios autonómicos de sector. Dichos marcos laborales autonómicos favorecen un modelo de negociación más próxima a la realidad laboral y económica de cada territorio, permitiendo extender las mejoras conseguidas en las grandes empresas a aquellos otros colectivos y empresas que no tienen posibilidad real de negociación colectiva. Por ende, dificultaría la implantación de un modelo sindical y de negociación burocratizado, centralizado y alejado de los trabajadores y trabajadoras, en beneficio de un mayor control de éstos sobre sus representantes en la negociación. Con este modelo, habrá una mayor proximidad de los dirigentes sindicales a las circunstancias económicas y sociales, a las necesidades de empleados y empleadas y, por tanto, a sus reivindicaciones concretas, no únicamente a causa de la proximidad física, sino por el conocimiento del contexto social, político y económico de cada Territorio, aspectos todos ellos que afectan el modo y la calidad de vida de la ciudadanía.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Especial importancia debe tener, en nuestra acción sindical cotidiana, la reivindicación de medidas que posibiliten la Conciliación. Estas peticiones tienen que ver por una parte con el carácter feminista de nuestra organización, ya que no es nada nuevo ni aventurado afirmar que muchas de las tareas que tienen que ver con la vida familiar cuidado de personas mayores y dependientes, de niñas y niños recaen fundamentalmente sobre las mujeres, y por otra con la aspiración de conseguir una transformación social hacia un mundo más justo, saludable y solidario en general.

Por esto mismo tenemos que conseguir que no se vea como natural que sean las mujeres las beneficiarias de estas medidas como continuación de su papel en la división sexual del trabajo, sino que, de una vez por todas, se entienda que el ámbito reproductivo debe ser compartido por hombres y mujeres de la misma manera que el ámbito productivo.

Se debe fomentar que los hombres colaboren en igual medida que las mujeres en las obligaciones familiares y que, por ello, se arbitren medidas y ayudas iguales a las que reciben las mujeres.

Se trata de que las mujeres puedan incorporarse al mundo laboral y que se le facilite a los hombres la asunción de tareas domésticas y familiares.

No todas las medidas se pueden conseguir en el ámbito de la Empresa o la Administración donde se trabaja. Muchas de ellas están relacionadas con los servicios públicos necesarios para un correcto desarrollo de la actividad laboral de toda la

población: escuelas infantiles, comedores escolares, residencias de personas mayores, centros ocupacionales...

No sólo forma parte de nuestra vida personal el cuidado de otras personas. También el cumplimiento de nuestros anhelos vitales, de salud, laborales y formativos y para eso también se deben adoptar medidas.

Salud laboral

La Salud Laboral debe ser un área prioritaria de trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales está lejos de ser cumplida y supondrá buena parte de nuestros esfuerzos el que lo sea.

En el análisis de las condiciones de trabajo ha de ocupar un lugar privilegiado la valoración de los riesgos laborales y las posibles soluciones, tanto a las situaciones de riesgo como a los efectos ya causados por enfermedades y accidentes laborales.

La constitución y actuación de los Comités de Seguridad y Salud, las evaluaciones de riesgos en todos los centros de trabajo (incluyendo las sedes sindicales), la formación en materia de prevención de riesgos laborales, la atención sanitaria directa en los propios centros, la adaptación de los puestos de trabajo, la movilidad por motivos de salud laboral, entre otros asuntos, tienen que ser parte fundamental de nuestro trabajo cotidiano

A otro nivel, se debe conseguir el cambio de orientación del tratamiento de la Vigilancia de la Salud, de manera que atienda el conjunto de daños ocasionados por el trabajo y supere el anacrónico (y raquítico) cuadro de enfermedades profesionales.

Hay que prestar especial atención a los casos de violencia, acoso laboral (mobbing), síndrome del quemado (burnout), etc. tanto a nivel individual, como promoviendo el reconocimiento y la prevención de estas lacras a nivel colectivo.

Una condición ciudadana plena

Existen personas y colectivos cuyos derechos ciudadanos se ven limitados en la práctica a la hora de ejercerlos. Ello afecta de forma importante a las relaciones laborales, aunque estas limitaciones no son exclusivas de este campo, sino que extienden sus perniciosos efectos a multitud de ámbitos sociales. Así, las mujeres, las personas inmigrantes, las que buscan su primer empleo básicamente personas jóvenes, las que padecen de forma crónica la situación de paro, las personas mayores, las que tienen antecedentes penales, personas con dificultades de integración social, las que tienen algún tipo de adicción o las personas discapacitadas tienen mucha mayor dificultad para integrarse en el mercado laboral y, por lo tanto, poder desarrollar con menos trabas su condición de ciudadanos y ciudadanas.

No nos referimos sólo a derechos laborales, nos referimos a derechos sociales básicos como los reconocidos en la Carta de los Derechos Humanos o derechos democráticos como el derecho a voto de las personas inmigrantes que lleven cierto tiempo en estos territorios.

Perseguimos la igualdad de todas las personas y a rechazar mediante su acción sindical y su participación en plataformas unitarias cualquier forma de marginación, discriminación o segregación.

Asumimos el concepto, propuesto por algunas organizaciones sociales, de una renta básica universal, que permita a todas las personas sin ingresos, por un motivo o por otro, tener cubiertas sus necesidades básicas.

Los movimientos sociales y nuestras propuestas sindicales

Incorporamos a nuestro discurso sindical reivindicaciones que surgen del modelo actual de producción y consumo y del reconocimiento de las relaciones desiguales entre nuestras sociedades opulentas y las del mundo empobrecido. A veces el movimiento sindical se ha opuesto a otras reivindicaciones populares desde un estrecho margen de miras (defensa de mi puesto de trabajo) y asumiendo peligrosos puntos de vista promovidos desde el desarrollismo, el

militarismo o el racismo (por poner tres ejemplos).

Lejos de querer instrumentalizar los movimientos sociales y respetando su independencia y su pluralidad, al igual que lo pedimos para nuestra organización, la Confederación Intersindical debe ser útil para apoyar, transmitir y aumentar, si cabe, las demandas de aquellos movimientos sociales que luchan por un mundo más justo e igualitario, por un mundo habitable para las generaciones futuras.

Nuestra concepción del sindicalismo nos hace adoptar como trabajo cotidiano la participación en plataformas unitarias, la difusión de convocatorias de las organizaciones sociales, la cesión de infraestructura y el apoyo económico. Debemos ser una organización más en el tejido de una red de movimientos alternativos.

También debemos incorporar a nuestras reivindicaciones sindicales las demandas que provienen desde estos espacios, como la denuncia de la militarización de la producción y de la investigación en el Estado Español. No aceptamos que se creen puestos de trabajo en torno a la fabricación de armas en nuestras industrias o a la investigación armamentística en nuestras universidades y centros de investigación. Pedimos la reconversión civil de todos estos centros en una dirección que atienda las necesidades sociales y ambientales del mundo en que vivimos.

Tampoco aceptamos el mantenimiento de industrias que despilfarran recursos naturales o ponen en peligro el medio ambiente y la salud de las personas. Nuestra acción sindical en empresas de este tipo se basa en la defensa de adopción de procesos de producción no contaminan-

Nuestro modelo sindical no puede considerarse aislado en un mundo globalizado como el actual. La solidaridad internacional, la colaboración con organizaciones sindicales de todo el mundo, el trabajo en cuantos ámbitos sea posible para que esa solidaridad se plasme en acciones, han de inspirar nuestro trabajo en el día a día.

tes y de medidas de seguridad ambiental en aquellas en que puedan aplicarse. En aquellas donde el impacto ambiental sea inherente a la propia actividad, como en las centrales nucleares, debemos luchar para la paralización de la misma y la recolocación laboral.

Estamos en contra del intercambio desigual con otros países del mundo. Denunciamos a aquellas industrias que utilizan mano de obra esclava en países empobrecidos para reducir costes laborales. No queremos basar nuestro crecimiento económico a costa de los recursos naturales y humanos de otros pueblos.

En esa línea, debemos estudiar y promover modelos alternativos de desarrollo, producción y consumo, frente al actual que se basa en la explotación indiscriminada de recursos naturales, primando el beneficio económico, a corto plazo, por encima de las necesidades de la población y del respeto al medio ambiente. Debemos colaborar en la extensión de una conciencia colectiva que priorice la educación ambiental, la utilización de tecnologías limpias y un mínimo consumo energético.

Para aquellas personas que vengan al Estado Español con la intención de mejorar su calidad de vida, huyendo de la pobreza a la que las hemos condenado desde el mundo enriquecido, defendemos la igualdad total en derechos sociales y laborales, entre otros el acceso a cualquier tipo de trabajo incluido el acceso a la función pública o a la participación democrática.

El internacionalismo

Nuestro modelo sindical no puede considerarse aislado en un mundo globalizado como el actual. La solidaridad internacional, la colaboración con organizaciones sindicales de todo el mundo, el trabajo en cuantos ámbitos sea posible para que esa solidaridad se plasme en acciones, proyectos de colaboración en la lucha por ese otro mundo que creemos posible, han de inspirar nuestro trabajo en el día a día.

Por ello, la Confederación Intersindical promoverá la participación en Foros internacionales, el trabajo de colaboración con las organizaciones de ámbito supraestatal y las acciones de solidaridad concretas que nuestros órganos decidan.

La lucha contra las políticas neoliberales que pretenden la privatización de lo público y la desregulación laboral debe hacerse en un marco adecuado y por ello estas serán referencias obligadas en nuestro trabajo cotidiano.