



INSTITUTO SINDICAL EUROPEO

192.

Info 17

**El movimiento sindical
en España**

El Instituto Sindical Europeo (ISE) constituye el instrumento de investigación, información/documentación y educación del movimiento sindical europeo.

Fue creado en 1978 a iniciativa de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) con objeto de tratar los aspectos económicos, sociales y políticos que interesan particularmente a los trabajadores y sus sindicatos.

Las organizaciones sindicales nacionales siguientes están afiliadas a la CES y son al mismo tiempo miembros del ISE, constituyendo así sus órganos de dirección.

AUSTRIA	ÖGB
BELGICA	CSC/ACV FGTB/ABVV
CHIPRE	SEK TÜRK-SEN
DINAMARCA	LO FTF
REPUBLICA FEDERAL ALEMANA	DGB
FINLANDIA	SAK TVK
FRANCIA	CFDT CGT-FO
GRAN BRETAÑA	TUC
GRECIA	GSEE
IRLANDA	ICTU
ISLANDIA	ASI BSRB
ITALIA	CGIL CISL UIL
LUXEMBURGO	CGT-LUX. LCGB
MALTA	GWU CMTU
NORUEGA	LO
PAISES BAJOS	FNV CNV
PORTUGAL	UGT-P
ESPAÑA	UGT STV-ELA
SUECIA	LO TCO
SUIZA	SGB CNG
TURQUIA	DISK

**EL MOVIMIENTO SINDICAL
EN ESPAÑA**

- PROYECTO PROVISIONAL -

**INSTITUTO SINDICAL EUROPEO
BRUSELAS, 1986**

P R O L O G O

"INFO" es una serie de publicaciones del Instituto Sindical Europeo que se viene publicando desde Octubre de 1982.

Cada numero de esta serie presenta, de forma concisa, un tema único, elegido por su actualidad inmediata o por su significado intrínseco.

El INFO constituye así un medio informativo adicional del ISE así como un instrumento útil para el trabajo de formación sindical.

El presente número contiene una descripción del movimiento sindical en España. Se trata del séptimo informe dedicado a un movimiento sindical nacional. Ha sido elaborado por la U.G.T. de España en colaboración con la ELA/STV del País Vasco, bajo la dirección del ISE.

Durante los próximos meses se publicarán en esta serie otros números describiendo las estructuras sindicales de países cuyas organizaciones están afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos. Estos informes tendrán una estructura similar, a fin de permitir una comparación adecuada de las situaciones en los distintos países.

El Instituto Sindical Europeo espera contribuir así a una mejor comprensión de las posiciones sindicales de los países de Europa Occidental.

Günter KÖPKE
Director del ISE

Bruselas, Junio de 1986

I N D I C E

1. CONFEDERACIONES	7
2. HISTORIA	8
a) Origenes: de 1869 a 1939	8
b) Dictadura franquista: de 1939 a 1975	11
c) Democracia parlamentaria: de 1976 en adelante	12
3. REPRESENTACION SINDICAL	14
4. UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)	18
A. Composición y Estructura	18
a) Estructura profesional	18
b) Estructura territorial	19
c) Uniones de la Emigración	20
d) La Confederación	20
B. Organos directivos	20
a) Congreso Confederal	20
b) Comité Confederal	21
c) Comisión Ejecutiva Confederal	21
d) Comisión Revisora de Cuentas	21
e) Comisión Confederal de Conflictos	21
C. Financiación	22
D. Servicios	22
E. Afiliación internacional	23
F. Relaciones con partidos políticos y sindicatos	23
G. Programa y políticas	24
H. Publicaciones	27
5. COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)	27
A. Composición y Estructura	27
B. Organos directivos	29
a) Congreso Confederal	29
b) Consejo Confederal	30
c) Comisión Ejecutiva Confederal	30
d) Secretariado Confederal	30
e) Conferencia Confederal	31
f) Comisión de Garantías	31
g) Comisión de Control Administrativo y Finanzas	31
C. Financiación	32
D. Servicios	32
E. AFILIACION INTERNACIONAL	32

F. Relaciones con partidos políticos y otros sindicatos .	33
G. Programas y políticas	34
H. Publicaciones	35
6. EUZKO LANGILLEEN ALKARTASUNA/ SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS (ELA/STV)	35
A. Composición y estructura	35
B. Organos directivos	37
a) Congreso Confederal	37
b) Consejo Nacional	37
c) Comité Nacional	38
d) Comisión Ejecutiva	38
C. Financiación	38
D. Servicios	39
E. Afiliación internacional	39
F. Programa y políticas	40
G. Publicaciones	43
7. UNION SINDICAL OBRERA (USO)	44
A. Composición y estructura	44
B. Financiación y afiliación	44
C. Servicios	45
D. Afiliación internacional	45
E. Programa y políticas	45
F. Publicaciones	46
8. CONFEDERACION NACIONAL DEL TRABAJO (CNT)	46
9. LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA CONCERTACION SOCIAL	48

1. CONFEDERACIONES

=====

UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)
San Bernardo, 20
28015 MADRID

Tfno: 252 71 00 y 252 72 00

Secretario General: Nicolás Redondo

COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)
Fernández de la Hoz, 12
28010 MADRID

Tfno: 419 17 50

Secretario General: Marcelino Camacho

SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES VASCOS (ELA-STV)
Euskalduna, 11
BILBAO

Tfno: 444 25 54

Secretario General: Alfonso Etxebarria
Presidente: José Miguel Leunda

UNION SINDICAL OBRERA (USO)
Príncipe de Vergara, 13
28001 MADRID

Tfno: 262 41 00

Secretario General: Manuel Zaguirre

CONFEDERACION NACIONAL DEL TRABAJO (CNT)
Magdalena, 6
MADRID

Tfno: 227 96 08

Secretario General: Juan Gómez Casas

2. HISTORIA

=====

En el movimiento sindical español pueden diferenciarse claramente tres períodos, acordes con la evolución política del país:

a) Orígenes: de 1869 a 1939

Las primeras asociaciones obreras nacen en la primera mitad del siglo XIX en torno a los núcleos de la incipiente industrialización: el textil de Cataluña, la siderurgia del País Vasco y la minería de Asturias. En 1869 se introducen en España las doctrinas de Bakunin, y dos años más tarde Carlos Marx envía a Paul Lafargue. A partir de ese momento se configura netamente la polarización del movimiento obrero español en dos tendencias: la anarquista y la socialista, que dan origen a las dos grandes organizaciones sindicales que dominan el panorama obrero de ese período. La UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) nace en agosto de 1888 estrechamente vinculada al Partido Socialista Obrero Español (PSOE), y la CONFEDERACION NACIONAL DEL TRABAJO (CNT), de ideología anarquista, celebra su congreso fundacional en septiembre de 1911. Ese mismo año, el 23 de julio, se aprobaron los reglamentos de SOLIDARIDAD DE OBREROS VASCOS, organización que posteriormente cambiaría sus siglas por las actuales de ELA-STV.

Los primeros años del siglo XX son de gran agitación social frente a gobiernos ultraconservadores apoyados en un capitalismo caciquil incapaz de sacar adelante una revolución industrial, y frente a una desastrosa situación económica dependiente del exterior. En los años posteriores a la I Guerra Mundial se debate en UGT y CNT la posibilidad de una fusión sin llegarse a un acuerdo, pues las diferencias de concepción política y de estra-

tegia sindical eran muy grandes. El triunfo de la revolución bolchevique y la III Internacional, sobre todo, dividieron a las organizaciones obreras; mientras UGT optó por permanecer en la II Internacional, la CNT prestó su apoyo en un primer momento a la III Internacional, aunque luego lo retirara. No obstante, ello no fue óbice para la realización de numerosas acciones conjuntas en los conflictos de mayor envergadura.

En 1923 se produce el golpe de Estado del general Primo de Rivera y la implantación de una dictadura que durará siete años. Ante esta nueva situación los dos sindicatos reaccionan de modo distinto. La CNT, que en 1919 contaba con más de medio millón de cotizantes, tuvo que hacer frente en esos años a la acción combinada del Estado y de la patronal, así como a una oleada de asesinatos terroristas en Cataluña. Desorganizada y debilitada por la represión, no logró reaccionar con eficacia ante la dictadura y pasó a la clandestinidad; se produjo entonces una clara politización de la Confederación, cuya ala más radical estaba dominada por la Federación Anarquista Ibérica (FAI), auténtica organización política que participó en diversas conspiraciones contra la dictadura. Por su parte, la UGT condenó el golpe de estado de 1923, pero su temor a la desorganización del sindicato le llevó a un velado acatamiento de la dictadura y a ser el único sindicato que conservó la legalidad.

En abril de 1931 se proclama la II República tras las elecciones municipales que dan el triunfo al partido republicano de corte burgués, y el rey Alfonso XIII se exilia. En ese momento la UGT era el sindicato más influyente con un millón de afiliados, y la CNT creció espectacularmente hasta contar con medio millón de militantes. Con el cambio de régimen se crearon grandes expectativas de mejoras sociales, acentuadas por la participación de los socialistas en el primer Gobierno republicano. Sin embargo, la acción de los ministros socialistas se vio enor

memente restringida por el peso del partido burgués republicano, y no se pudo evitar el creciente descontento de los trabajadores frente a las reformas exigidas y no satisfechas, ante lo cual los socialistas se retiran del Gobierno. En 1934 la situación es especialmente grave, con un Gobierno de derechas que cercena todas las iniciativas sociales tomadas por el anterior gabinete, que congela la reforma agraria y que emplea duramente la fuerza contra huelguistas y manifestantes. Se declara una huelga general que prende en casi todo el país, sobre todo en Asturias, creándose una situación revolucionaria con la unidad de acción de UGT y CNT que el Gobierno republicano reprime salvajamente con el envío de la Legión y una gran cantidad de muertes.

En el País Vasco, a lo largo de todo el período republicano, ELA/STV participa activamente en la lucha social y se consolida como una gran fuerza sindical.

Trás el levantamiento militar del general Franco en julio de 1936, los dos sindicatos, UGT y CNT, reforzaron su unidad de acción, participaron activamente en la defensa de las principales ciudades frente al fascismo durante la Guerra Civil, y sostuvieron la intervención estatal en la producción industrial y agrícola con sus dos millones y medio de afiliados. Ante la gravedad de la situación, la CNT prescindió de sus principios ideológicos de negación del Estado y participó con cuatro ministros en el Gobierno para tratar de salvar la República frente al avance de las tropas fascistas, al tiempo que propugnaba la revolución social inmediata mediante importantes colectivizaciones en Aragón y Cataluña.

b) Dictadura franquista: de 1939 a 1975

En 1937 el general Franco pone fuera de la ley a todos los sindicatos obreros democráticos y les incauta sus bienes. Al año siguiente se crea la Organización Sindical Española (OSE), una organización vertical que incluye a trabajadores, empresarios y representantes del Gobierno, encabezada por el Ministro de Acción Sindical. Así, los trabajadores pasan a estar sujetos a la autoridad política con la obligación de estar sindicados. La Ley establecía la subordinación de la OSE al partido único del Gobierno (FET/JONS), mediante unos principios basados en la jerarquía, autoridad, unidad y verticalidad. Tras ganar la Guerra Civil en 1939, la dictadura franquista se dedica a diezmar sistemáticamente a los sindicatos y partidos democráticos mediante la eliminación física o el encarcelamiento de sus militantes, que se ven obligados a exiliarse. Los militantes que permanecen en el interior tienen que trabajar en una precaria y peligrosa clandestinidad, y sus intentos de reorganización son abortados por la represión una y otra vez.

Pese a ello y a la total prohibición del derecho de huelga, durante los años 50 y 60 no cesan los movimientos de protesta y los conflictos laborales van cobrando fuerza. En algunos sectores de base de la Iglesia se produce un cambio progresista, y en este entorno nace en 1960 la UNION SINDICAL OBRERA (USO), con una fuerte influencia cristiana y que después evolucionó hacia un sindicato socialista y autogestionario.

A finales de los años 50 comienzan a aparecer en las zonas industrializadas y mineras del norte de España las Comisiones Obreras, como un movimiento espontáneo de elección de representantes en un centro de trabajo para una acción concreta, concluida la cual desaparecía la Comisión, de la que formaban parte

todas las tendencias sindicales e ideológicas democráticas. Sus resultados eran eficaces y las Comisiones se extendieron a otras regiones, al margen del sindicato vertical y con un carácter no permanente. En 1964 se organiza en Madrid la Comisión Obrera Provincial del Metal, primero de los organismos estables de COMISIONES OBRERAS (CC.OO.). Ya en estos años el Partido Comunista de España (PCE) toma las Comisiones como plataforma de su acción sindical, sentando las bases de la futura organización y controlando los órganos de coordinación del movimiento sociopolítico. A partir de 1966, las Comisiones deciden infiltrarse en la maquinaria del sindicato oficial para ejercer desde dentro una política sindical democrática, y a tal fin empiezan a triunfar sus candidaturas en las elecciones a delegados de personal en las empresas. La UGT y ELA, que junto con la CNT habían suscrito la Alianza Sindical, adoptaron la postura contraria y prefirieron abstenerse de participar en los sindicatos fascistas. Comisiones Obreras no se constituyó como sindicato hasta 1976, no sin ciertas tensiones por el recelo de parte de sus militantes a la creciente influencia del PCE en el seno de la organización.

c) Democracia parlamentaria: de 1976 en adelante

Tras la muerte del general Franco en noviembre de 1975 comienza la democratización del sistema político español en un proceso al que contribuyeron activamente los sindicatos españoles, que tuvieron que enfrentarse a un doble reto. Por una parte, construir y fortalecer aceleradamente una estructura organizativa muy precaria que estaba basada fundamentalmente en unas necesidades muy diferentes, marcadas por la clandestinidad de la época franquista, y todo ello ante un marco de relaciones laborales casi inexistente. En efecto, hasta 1977 no se aprueban las primeras leyes reguladoras del derecho de huelga, conflictos laborales, convenios colectivos, y despido, así como la extinción de los

antiguos sindicatos verticales; y en abril de ese año se abre el Registro de Entidades Sindicales con que se reconoce el derecho de asociación y se legalizan los sindicatos. En 1979 el Parlamento aprueba el Estatuto de los Trabajadores, que regula la acción sindical en la empresas y en 1985 la Ley Orgánica de Libertad Sindical, reguladora de la actividad y derechos de los sindicatos. Por otra parte, estos se plantean la necesidad de contribuir a la consolidación democrática del nuevo Estado. A tal fin, los sindicatos españoles pasan a protagonizar un dilatado proceso de concertación social, no tanto como respuesta sindical frente a la crisis económica, sino como factor de racionalidad y estabilidad en la difícil transición política de una dictadura a una democracia.

A partir de 1979 los sucesivos Gobiernos se enfrentan a la necesidad impostergable de renovar el obsoleto aparato productivo español mediante una reconversión industrial que afecta principalmente al sector metalúrgico. De nuevo los sindicatos se ven obligados a mantener un difícil equilibrio entre su oposición a los despidos masivos que supone el proceso de reconversión industrial y el reconocimiento de que ésta es imprescindible para la supervivencia del aparato industrial.

En el plano estrictamente sindical, asistimos en esta época a la práctica desaparición de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT), que se escinde en dos ramas ante la disyuntiva de participar en las elecciones sindicales o seguir su vieja política de negarse a participar en cualquier juego político. Por otra parte, la Unión Sindical Obrera (USO) experimenta un declive tras la integración en UGT, en diciembre de 1977, de la mayoría de la dirección del sindicato y una parte considerable de afiliados. Todo ello, junto con la clarificación del mapa sindical tras las

dos elecciones sindicales y la consiguiente desaparición de multitud de pequeños sindicatos, hace que se produzca en España una polarización sindical en torno a las dos grandes organizaciones de trabajadores: UGT y CC.OO. En el País Vasco son tres las grandes organizaciones de trabajadores: ELA, UGT y CC.OO.

3. REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

=====

No hay en España datos muy fiables acerca de la tasa de afiliación pero sí parece incuestionable que cuando en 1977 se legalizaron los sindicatos se produjo una afiliación masiva que después ha ido a la baja con excepción de algunas zonas como el País Vasco y Asturias, donde la tasa de afiliación es más estable. En 1980 se calculaba que el 27% de los trabajadores eran miembros de algún sindicato, cifra que después ha ido descendiendo. Entre los varios factores que inciden en esta falta de participación activa podemos citar la inexistencia de una cultura y tradición sindical democrática debido a los 40 años de dictadura, con la consiguiente inexperiencia de organización y libertad sindical.

Además, la base tradicional de afiliación sindical se está modificando radicalmente. En efecto, la crisis industrial ha repercutido sobre todo en las grandes empresas, sobre las que se asentaba la fortaleza de los sindicatos españoles, mientras que en las medianas y pequeñas empresas la presencia sindical siempre ha sido débil y dispersa. Por otra parte, la acción sindical se ha centrado casi exclusivamente en la negociación colectiva y los conflictos, descuidando la práctica de unas políticas de salud, protección social, formación, lucha contra las desigualdades, etc., en definitiva, la prestación de unos servicios que son la base indispensable para una

mayor afiliación y fortalecimiento sindicales y para los cuales son necesarios unos medios económicos y un apoyo institucional que han sido escasos hasta ahora.

Por otra parte, se plantea el problema de la representatividad de los sindicatos. A la salida de la dictadura se produjo una avalancha de sindicatos para ser legalizados: de 1977 a 1984 fueron legalizadas un total de 1.321 organizaciones de trabajadores de ámbito nacional, de las cuales el 79% lo fueron entre 1977 y 1980. Esto producía una confusa situación a la hora de establecer los interlocutores válidos para la negociación colectiva y la representatividad sindical en instituciones oficiales. Así, con el objeto de clarificar el mapa sindical, la ley regula la participación de los trabajadores en la empresa a través de sus órganos de representación (comités de empresa) mediante elecciones. Se han producido tres procesos electorales, en 1978, 1980 y 1982, que han permitido saber la existencia de los grandes sindicatos a nivel nacional (Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores), y otros dos de nivel regional (ELA/STV en el País Vasco y la Intersindical Gallega de Galicia)

RESULTADOS DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

	<u>U.G.T.</u>	<u>CC.OO.</u>	<u>U.S.O.</u>	<u>I.N.T.G.</u>	<u>ELA/STV</u>
1978					
Representantes	41.897	66.540	7.474	-	1.931
Percentage	21,69%	34,45%	3,87%	-	0,99% (1)
1980					
Representantes	48.194	50.817	14.296	1.672	4.024
Percentage	29,27%	30,86%	8,68%	1,01% (1)	2,44% (1)
1982					
Representantes	51.672	47.016	6.527	1.651	4.642
Percentage	36,71%	33,40%	4,64%	1,17% (1)	3,30% (1)

	<u>NO</u> <u>AFILIADOS</u>	<u>VARIOS</u>	<u>TOTAL</u>
1978			
Representantes	35.000	40.270	193.112
Percentage	18,12%	20,85%	100%
1980			
Representantes	25.960	19.654	164.617
Percentage	15,77%	11,94%	100%
1982			
Representantes	17.024	12.238	140.770
Percentage	12,09%	8,69%	100%

Fuentes: Ministerio de Trabajo. El I.M.A.C. no realizó proclamación oficial de resultados en las elecciones de 1978.

(1) Percentage respectivamente en Galicia y en el País Vasco:

	<u>1978</u>	<u>1980</u>	<u>1982</u>
INTG	-	17,52%	18,94%
ELA/STV	11,85%	25,65%	30,24%

Del análisis de estos datos pueden extraerse varias conclusiones:

- Se ha producido una gran disminución de los representantes no afiliados, lo cual indica la creciente sindicalización de los órganos de representación.
- Ha habido un importante descenso del número total de delegados elegidos (salvo en el País Vasco donde el descenso fue apenas perceptible), así como un escaso número de delegados en relación con el total posible, lo que indica falta de capacidad de los sindicatos para llegar a todos los sitios. En 1978, de un total de 187.314 centros de trabajo se celebraron elecciones en 60.017 (el 32%); en 1980, de 169.048 centros de trabajo hubo elecciones en 62.585 (el 37%); en 1982 se celebraron elecciones en 53.601 centros.
- La correlación de fuerzas entre los dos grandes sindicatos ha cambiado de modo significativo: Comisiones Obreras pasó de ser el sindicato claramente predominante en 1978 a ser la segunda fuerza sindical en 1982, dejando paso al triunfo de UGT en esas elecciones. En el País Vasco, se acentúa el claro predominio de ELA sobre UGT y CC.OO.
- Existe un amplio respaldo a los sindicatos de clase, que supera con mucho el nivel de afiliación de estos.

Finalmente hay que añadir que tanto la participación sindical en los organismos de la Administración Pública como el reparto del patrimonio sindical acumulado en los años de franquismo están regulados en base a criterios de representatividad de los sindicatos mediante las elecciones: los sindicatos estatales deben contar con un mínimo de un 10% de delegados elegidos a nivel nacional, y los sindicatos regionales con un 15% a nivel de las Comunidades Autónomas.

4. UNION GENERAL DE TRABAJADORES

=====

Es una organización autónoma de trabajadores, independiente de los partidos políticos, del Estado y de la patronal, que se rige única y exclusivamente por la voluntad de sus afiliados expresada en un marco de absoluta democracia interna. En su Declaración de Principios establece la orientación revolucionaria de la lucha de clases y propugna crear las fuerzas de emancipación integral de la clase obrera, a fin de asumir algún día la dirección de la producción y la distribución e intercambio de la riqueza social.

A. Composición y estructura

a) Estructura profesional. La base es la sección sindical de empresa, compuesta por todos los trabajadores de una misma empresa afiliados a la UGT. Las secciones se integran en el sindicato comarcal o local, constituido por los trabajadores de una misma actividad que están afiliados a las distintas secciones sindicales de empresas, y su ámbito corresponde a una zona o comarca. El siguiente nivel lo constituye la Federación de Industria Provincial, que reagrupa a los sindicatos comarcales de su misma rama de actividad en el ámbito provincial. La reciente organización del Estado español en Comunidades Autónomas ha llevado a la UGT a estructurar también las Federaciones Regionales de Industria que están basadas en las comarcas. El máximo nivel profesional es la Federación Estatal de Industria, integrada por los sindicatos de su misma rama de actividad en sus distintos ámbitos territoriales, y que disfruta de autonomía para estructurarse como mejor convenga a sus fines sindicales. Entre sus funciones se destaca la elaboración de las políticas generales de la acción sindical en su sector, la negocia

ción colectiva de ámbito estatal, y la representación del sector a nivel estatal, e internacional a través de su vinculación con los Secretariados Profesionales Internacionales. Actualmente hay 15 Federaciones Estatales de Industria:

- Federación de Transportes
- Federación de Industrias Químicas y Energéticas
- Federación de Trabajadores de la Tierra
- Federación de Madera, Construcción y Afines
- Federación de Trabajadores de la Enseñanza
- Federación de Servicios Públicos
- Federación de Alimentación
- Federación de Comunicaciones, Espectáculos y Oficios Varios
- Federación de Comercio
- Federación de Metal
- Federación de Banca, Seguros y Oficinas
- Federación de Pensionistas y Jubilados
- Federación de Minería
- Federación de Hostelería
- Federación del Textil

b) Estructura territorial. Difiere de la profesional en que su principal objetivo es cohesionar la organización y coordinar las actividades que afectan a todos los sindicatos, estudiar y ofrecer soluciones a los problemas comunes de éstos (paro, sanidad, etc.), así como ofrecer servicios comunes (cooperativas, turismo social, etc.). El primer escalón lo constituye la Unión Comarcal o local, integrada por todos los sindicatos existentes en una misma comarca o localidad; después está la Unión Provincial, formada por todas las Uniones Comarcales y por las Federaciones Provinciales de Industria; y finalmente la Unión Regional o de Nacionalidad, constituida a su vez por las Uniones Provinciales y las Federaciones de Industria de su zona.

c) Uniones de la Emigración. Desde los años 50 aumentó vertiginosamente la emigración española hacia los países europeos con una gran demanda de mano de obra por su rápida expansión económica. En 1963, los militantes de UGT en el exilio empezaron a estructurar las Uniones del Exterior, que actualmente es tán implantadas en Francia, Alemania, Holanda, Suiza, Bélgica-Luxemburgo, México, Inglaterra, Argelia y Dinamarca. Se componen de todas las secciones y/o Federaciones de Industria de su misma demarcación, y están representadas en el Congreso Confederado y en el Comité Confederado. El Consejo de la Emigración es el órgano encargado de reagrupar y coordinar las Uniones del exterior.

d) La Confederación. Representa la unión de todas las Federaciones Estatales de Industria y las Uniones Territoriales mediante unos estatutos. Está dirigida por unos órganos permanentes que conservan su autonomía y que describimos a continuación.

B. Organos directivos

a) Congreso Confederado. Es el órgano supremo de la UGT que controla la gestión de los demás organismos, elige a los miembros de estos organismos, y define los principios y la línea sindical y política que desarrollará la UGT en el siguiente mandato. Su periodicidad es trienal: el XXXIV Congreso se celebró en Madrid, en Abril de 1986. También está prevista la celebración de Congresos extraordinarios para tratar asuntos especiales de carácter monográfico. El número de delegados es proporcional a la media de los afiliados de la estructura profesional y territorial al corriente de pago de cuotas a lo largo de 12 meses. La Comisión Ejecutiva Confederada, la Comisión Confederada de Conflictos, la Comisión Revisora de Cuentas y tres delegados

del Comité Confederal participan en los debates con voz pero sin voto.

b) Comité Confederal. Es el máximo órgano de dirección decisorio entre congreso y congreso, y sus funciones y atribuciones son similares: discutir y deliberar sobre la política general de la UGT en el marco de las resoluciones congresuales, fiscalizar la labor de la Comisión Ejecutiva, separar de su cargo a cualquier miembro de ésta, cubrir las posibles vacantes de los demás organismos, y convocar congresos extraordinarios. Se reúne cada seis meses con carácter ordinario, y está compuesto por la Comisión Ejecutiva Confederal, el secretario general y otros tres representantes de cada Federación Estatal de Industria, el secretario general de las Uniones Regionales de cada Unión Provincial, y el secretario general de cada Unión del Exterior con más de 100 afiliados.

c) Comisión Ejecutiva Confederal. Organismo permanente de dirección, debe desarrollar las líneas establecidas por el Congreso y el Comité Confederal, así como decidir las medidas necesarias para su ejecución. Su responsabilidad es colegiada, sin que ello exima a cada uno de sus miembros en sus funciones específicas. Está compuesta de ocho secretarios confederales (que cubren las áreas de organización, administración, acción sindical, acción institucional, relaciones internacionales, imagen, formación y emigración), dos secretarios adjuntos y el secretario general de la Confederación.

d) La Comisión Revisora de Cuentas. Integrada por cinco miembros con más de dos años de afiliación a la UGT, debe comprobar el buen funcionamiento administrativo de la organización, así como de cualquier operación financiera. Su funcionamiento es autónomo, y para realizar su función de control hace revisiones periódicas de las cuentas y emite informes al Comité Confederal, así como al Congreso.

e) Comisión Confederal de Conflictos. Ejerce funciones de conciliación y arbitraje entre los afiliados y las organizaciones internas, e impone sanciones disciplinarias que van desde el apercibimiento privado a la expulsión definitiva. Tiene sus propios estatutos por separado donde se detallan minuciosamente las facultades y procedimientos disciplinarios.

C. Financiación

La fuente principal de financiación de la UGT son las cuotas de los afiliados, cuyo valor se fijó en 275 pesetas en el último Congreso, pero que las Federaciones de Industria tienen capacidad de aumentar o disminuir si lo estiman oportuno. El reparto de las cotizaciones se hace de la siguiente manera: 10% para la Comisión Ejecutiva Confederal, 40% para la Uniones Territoriales, y 50% para las Federaciones Estatales de Industria.

El presupuesto global de la UGT para 1984 ascendió a 2.400 millones de pesetas, de las cuales 947.604.000 correspondieron a la Comisión Ejecutiva Confederal. En este presupuesto se contabiliza el cobro permanente de 800.000 cuotas mensuales de un promedio de 300 pesetas cada una, más 475 millones de pesetas de subvención estatal a cuenta del reparto del patrimonio sindical acumulado en los 40 años de franquismo. Estas subvenciones las distribuyó el gobierno únicamente de 1982 a 1984 entre los sindicatos más representativos del país como adelanto de dicho patrimonio que tiene que devolver a las organizaciones democráticas de trabajadores por los bienes acumulados por los sindicatos fascistas durante la dictadura del general Franco.

D. Servicios

Además de los servicios técnicos de asesoramiento a los afiliados (equipo de abogados, economistas, técnicos en seguridad e higiene, documentación, etc.), la UGT cuenta con instituciones autónomas para cubrir otras necesidades de los trabajadores. La Fundación para el Desarrollo del Cooperativismo y la Economía Social (FUNDESCOOP) ofrece cursos y servicios técnicos de cooperativismo y gestión; la Fundación del Tiempo Libre presta servicios culturales y de turismo social, así como una agencia de viajes; la Fundación Largo Caballero es una institución que rea

liza una labor principalmente formativa, pero también de investigación en ciencias sociales y económicas.

E. Afiliación internacional

UGT fue en 1949 fundadora de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). También ha sido fundadora de la Confederación Europea de Sindicatos Libres (CES) en 1973. En ambas confederaciones ocupa un puesto en su Comisión Ejecutiva. Todas las Federaciones Estatales de Industria son miembros de los correspondientes Secretariados Profesionales (SPI), siendo en muchos casos fundadoras de los mismos. Asimismo, UGT forma parte del TUAC, comité sindical consultativo de la OCDE.

F. Relaciones con partidos políticos y sindicatos

Desde su nacimiento, la UGT ha mantenido estrechos vínculos con el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), siempre en el contexto de una independencia. Cuando este partido llegó al poder en octubre de 1982, la UGT apoyó abiertamente su programa de gobierno al aportar no sólo su esfuerzo militante sino también numerosos cuadros del sindicato en las taras gubernamentales. No obstante, el sindicato era consciente del riesgo que asumía al respaldar al partido del Gobierno en un momento de grave crisis económica que hacía presuponer la adopción de políticas restrictivas e impopulares frente a los trabajadores; de hecho, este respaldo se ha traducido en situaciones de acentuado enfrentamiento con el PSOE. Ante este reto, el sindicato decidió apoyar las medidas gubernamentales que redundaran en interés de los trabajadores y expresar su rechazo a las que considerara perjudiciales. Esta difícil situación ha originado a veces fuertes tensiones entre el PSOE y la UGT, cuyo punto más álgido fue

la enérgica oposición sindical al proyecto gubernamental de re forma de pensiones.

En cuanto a las relaciones con el otro gran sindicato, Comisio nes Obreras (CC.OO.), siempre ha mantenido la postura de reali zar acciones conjuntas en aquellos asuntos de interés común. Sin embargo, las relaciones han sido difíciles por los lazos de ambos sindicatos con partidos políticos de distinta concep ción ideológica y estrategia política (socialista y comunista) en un contexto de pluralidad sindical. De hecho, tras la victo ria electoral del PSOE en 1982, CC.OO. realizó una oposición casi total contra el gobierno socialista y, en consecuencia, contra la UGT, lo que llevó a un serio deterioro de sus rela ciones.

G. Programa y políticas

En el último trienio la política económica del Gobierno se ha centrado en la reducción de la inflación, acompañada de un sa neamiento drástico de los sectores industrial y financiero, con las consecuencias negativas de una fortísima caída del empleo y un bajo consumo interno. UGT considera que no puede proseguir se por esa vía y que es imprescindible la creación de empleo a corto plazo como objetivo prioritario. Para ello reivindica las siguientes líneas de política económica:

- un mayor crecimiento económico acompañado de una política de consumo.
- una combinación de políticas de oferta y de demanda, para me jorar o como mínimo mantener el poder adquisitivo global de los trabajadores, y al mismo tiempo mantener las prestacio nes sociales.
- una mayor inversión pública y privada, con una política de concertación que asegura la canalización de los excedentes em

presariales hacia la inversión generadora de empleo, y una empresa pública eficaz que sea motor de innovación y desarrollo en los sectores estratégicos de futuro.

- un compromiso en la lucha contra la inflación mediante una política de concertación social que posibilite el sostenimiento de la demanda y evite el aumento de la conflictividad. Para ello, la UGT propone seguir negociando las subidas salariales sobre la inflación prevista con cláusula de revisión anual, y eliminar la distribución desigual de las rentas y la riqueza a fin de mantener el poder adquisitivo global de los trabajadores.
- un compromiso de afrontar la problemática de la economía sumergida, mediante el desarrollo de una digna protección por desempleo y diferentes medidas de apoyo social.
- una ampliación de los Fondos de Solidaridad con participación y control sindical, a fin de fomentar determinadas actividades económicas y desarrollar actividades en las zonas más deprimidas.
- Una reforma en profundidad de la formación profesional, controlada por las fuerzas sociales, como un instrumento de lucha contra el desempleo y los altos índices de paro juvenil.
- una reducción generalizada y flexible de la jornada y del tiempo de trabajo, para contrarrestar los efectos negativos de las nuevas tecnologías sobre el empleo.
- una reestructuración de la presión fiscal que reduzca la carga sobre las rentas salariales, al tiempo que una lucha contra el fraude.
- una planificación de la reindustrialización del aparato productivo.

Respecto de la negociación colectiva, UGT se ha fijado como líneas principales de su estrategia:

- a) Ampliar el ámbito de la negociación a los trabajadores de la Administración Pública cuyas condiciones laborales siguen estando regidas por decreto ley.
- b) Lograr una mejor articulación de la negociación en dos niveles: convenios sectoriales estatales que concentren los problemas comunes del sector correspondiente a modo de acuerdos marco; sin entrar en excesivos detalles puntuales que quiten incentivos a la negociación en escalones inferiores; y convenios de empresa dinámicos que rompan la repetición mimética de los convenios de ámbito superior y que se centren en aspectos claves para la vida del asalariado, como son la productividad, condiciones de trabajo, horario, democracia industrial, etc.
- c) Enriquecer el contenido de la negociación más allá de los aspectos puramente salariales para cubrir temas como la salud laboral y condiciones de trabajo, reforzamiento de los derechos sindicales, aplicación de las nuevas tecnologías, productividad no como rendimientos sino como una variable en la que intervienen todos los aspectos de la vida de la empresa. Respecto de los salarios, se propone una normalización a base de integrar los complementos en el salario base, la universalización de la cláusula de revisión anual y la aplicación de los incrementos sobre la masa salarial.

Ante los ataques conservadores que tratan de dismantelar el "Estado bienestar", UGT defiende el incremento de la protección social para evitar que el peso de la crisis recaiga sobre los grupos sociales más desfavorecidos. En materia de seguridad social, propone una reforma en profundidad que se base en criterios de solidaridad y redistribución: mayor aportación estatal a la financiación, lucha contra el fraude en las cotizaciones, elevación de los gastos sociales hasta alcanzar la proporción

respecto del PIB existente en los países de la CEE, inclusión obligatoria en la seguridad social de todos los colectivos actualmente excluidos, asistencia sanitaria pública y gratuita para todos los ciudadanos con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, garantía de que las fórmulas privadas de previsión jamás lleguen a sustituir a la seguridad social pública. y desarrollo de mecanismos asistenciales de lucha contra la pobreza. Asimismo, propone ampliar la cobertura del subsidio de desempleo, del 32% actual al 48% a finales de 1986.

H. Publicaciones

"Unión", quincenal, de distribución gratuita, es el órgano de la Confederación.

"Claridad", bimensual, revista especializada.

"Técnicos y cuadros", mensual.

"Información sindical", quincenal.

"Comunicación Internacional", cada dos meses.

5. COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

=====

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras es un sindicato que se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista. Mantiene de forma prioritaria un carácter plural y unitario, democrático e independiente, participativo y de masas, sociopolítico e internacionalista.

A. Composición y estructura

El sindicato provincial o comarcal es la estructura sindical y organizativa fundamental, a partir de la cual se conforman

las Federaciones Estatales (o de rama), y las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales. En el ámbito de rama, los sindicatos provinciales o comarcales son parte integrante de las Federaciones de Nacionalidad y de Región, que a su vez se agrupan en las Federaciones Estatales. En cuanto al ámbito territorial, las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales están integradas por las Federaciones y sindicatos y por las Uniones de su ámbito respectivo.

Las actuales Federaciones Estatales son 22:

- Federación de Actividades Diversas
- Federación de Alimentación
- Federación Estatal de Banca y Ahorro
- Federación Estatal de CC.OO. del Campo
- Federación Estatal de Comercio
- Federación de la Industria de Construcción
- Federación de Energía
- Federación de Enseñanza
- Federación Estatal del Espectáculo
- Federación de Hostelería
- Federación Estatal de Madera y Corcho
- Federación del Mar
- Federación del Metal
- Federación Sindical Minera
- Federación del Papel, Artes Gráficas y Comunicación Social
- Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados
- Federación Estatal de Industrias Químicas y Afines
- Federación de Sanidad
- Federación Estatal de Seguros
- Federación Textil-Piel
- Federación Sindical de la Administración
- Federación de Transportes y Comunicaciones

Todos estos organismos tienen personalidad jurídica propia, autonomía de gestión económica y de patrimonio en sus ámbitos de actuación, y autonomía administrativa, sin más limitaciones que el cumplimiento de los acuerdos que adopten los órganos competentes de la Confederación. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de CC.OO. a través de los órganos de dirección estatales, así como en la aplicación de estas políticas en la rama o ámbito territorial respectivo.

En el interior de la Confederación pueden existir corrientes sindicales que durante la fase de debate tienen plena capacidad de expresión pública y pueden defender internamente sus posiciones; tales posiciones pueden ser tenidas en cuenta sobre la base de formulaciones expresas siempre que cuenten al menos con el 10% de los afiliados del ámbito correspondiente. La existencia de una corriente sindical se aprueba por decisión de un Congreso, previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal o del 25% de las Federaciones Estatales o de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales. Las corrientes no deben constituir estructuras paralelas a las de la Confederación, ni estar organizadas como una organización dentro de otra. Tampoco deben atentar contra la unidad, principios, estatutos y programa de la Confederación. Comisiones Obreras cuenta con una sola corriente en su seno denominada Corriente Socialista Autogestionaria, que se integró en 1980 procedente de una escisión de USO; recientemente una parte de esta corriente decidió autodisolverse por encontrar dificultades para su acción independiente.

B. Organos directivos

a) Congreso Confederal. Es el máximo órgano deliberante y decisorio. Se compone a partes iguales por representantes de las Fede-

raciones Estatales por una parte, y de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales por otra, en proporción al número de cotizantes. Al III Congreso, celebrado en Madrid los días 21 a 24 de junio de 1984, acudieron 495 delegados por las Federaciones y otros 495 por las Confederaciones y Uniones. Con carácter ordinario se convoca cada tres años, y con carácter extraordinario cuando así lo apruebe el Consejo Confederal por mayoría de dos tercios. Sus funciones son determinar la línea general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional; aprobar el programa y los estatutos de la Confederación, así como la composición del Consejo Confederal; elegir al secretario general, a la Comisión Ejecutiva, a la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y a la Comisión de Garantías.

b) Consejo Confederal. Es el máximo órgano de dirección y representación entre dos Congresos. Está compuesto a partes iguales por miembros provenientes de la estructura de rama y de territorio, así como por el secretario general, los miembros de la Comisión Ejecutiva, los secretarios generales de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales y Provinciales. Los Consejos ordinarios se convocan cuatro veces al año.

c) Comisión Ejecutiva Confederal. Es el órgano de dirección que aplica las decisiones y directrices adoptadas por el Congreso y el Consejo. Funciona colegiadamente con reuniones ordinarias una vez al mes como mínimo, y consta de 50 miembros elegidos proporcionalmente a los votos de las distintas listas que se presentan en el Congreso para ser elegidas.

d) Secretariado Confederal. Es el órgano que lleva a la práctica las decisiones de la Comisión Ejecutiva y responde de su gestión ante la misma. El número de miembros del Secretariado está fijado por la Comisión Ejecutiva Confederal, que elige a sus compo-

ntes. Actualmente está compuesta por las siguientes secretarías: organización, finanzas y administración, información y publicaciones, formación, relaciones internacionales, coordinación de acción sindical, mujer, emigración, cultura, empleo, juventud, técnicos y profesionales. El Secretariado se reúne una vez por semana. La condición de miembro es incompatible con el desempeño de cargos electos de la administración local, del Parlamento nacional o parlamentos regionales, de cargos de designación directa en el Gobierno del Estado o de las Comunidades Autónomas, y de la secretaría general u otra de un partido político.

e) Conferencia Confederal. Cuando se considera oportuno, y a propuesta de la Comisión Ejecutiva, el Consejo puede convocar conferencias confederales para debatir y establecer la posición de la Conferencia; tienen carácter de decisiones y no pueden contradecir los acuerdos del Congreso.

f) Comisión de Garantías. Se compone de cinco miembros que no pueden ocupar cargos directivos en los demás órganos de la Confederación, y que son elegidos por el Congreso. Sus funciones son intervenir en las reclamaciones de miembros u órganos contra acuerdos y actuaciones que los afectados consideren que vulneran los estatutos, así como entender de cualquier recurso de carácter sindical. Sus resoluciones son de carácter definitivo y ejecutivo.

g) Comisión de Control Administrativo y Finanzas. Elegida por el Congreso, se compone de cinco miembros que no pueden ocupar cargos directivos, y cuya función es controlar la marcha administrativa y financiera de los distintos órganos de la Confederación.

C. Financiación

La fuente principal reconocida de los ingresos de CC.OO. son las cotizaciones de sus militantes. La cuota mínima mensual equivale al 1% del salario mínimo interprofesional del año pasado, es decir, 375 pesetas en la actualidad, con excepciones para pensionistas, jubilados y desempleados. Esta cuota se liquida con arreglo a los siguientes baremos: 10% para la Comisión Ejecutiva Confederal, 10% para las Federaciones Estatales, 40% para la estructura de rama y 40% para la estructura territorial. En cuanto al número de cotizantes, en junio de 1984 se declaró un total de 756.616.

El presupuesto de la Comisión Ejecutiva Confederal para 1985 contabilizó unos ingresos de 121,9 millones de pesetas y unos gastos de 147,2 millones, lo cual arroja un déficit de 25,3 millones de pesetas.

Por otra parte, el total de dinero recibido del Estado a cuenta de los Presupuestos Generales en concepto de adelanto por el patrimonio sindical acumulado ha sido de 1,529 millones de pesetas desde 1982 hasta 1985, y para 1986 se espera una cantidad en torno a los 425 millones. A ello hay que sumar las cantidades percibidas por la participación de Comisiones en los distintos organismos institucionales del Gobierno, que sólo sumaron 70 millones de pesetas en 1985.

D. Servicios

Ofrece a los afiliados servicios de turismo social a través de la agencia Tulsa. Además, dispone de gabinetes de asesoramiento jurídico, fiscal y en materia de seguridad e higiene del trabajo, así como negociación colectiva, de carácter gratuito para los afiliados.

E. Afiliación internacional

Comisiones Obreras no están afiliadas a ninguna organización internacional.

F. Programa y políticas

Para Comisiones Obreras sigue teniendo vigencia su Plan de Solidaridad Nacional contra el paro y la crisis, que lanzó en 1981 con la intención de cambiar las relaciones de poder en el seno de la sociedad en un sentido favorable a los trabajadores. Su primer objetivo es la oposición a la política económica del Gobierno Socialista, por entender que éste se ha alineado con la patronal y las fuerzas del capital que realiza una política antisocial y antisindical, mediante la movilización de los trabajadores. Los ejes básicos del Plan de Solidaridad son: la intervención estatal en la planificación económica de acuerdo con los trabajadores, la potenciación de la empresa pública y la ampliación de sus ámbitos a nuevas actividades, la mayor calidad y cobertura de las prestaciones sociales, una fiscalidad progresiva que disminuya las cargas sobre las rentas salariales, la nacionalización progresiva de la banca y el control público del crédito, una reforma agraria integral, un proceso de reindustrialización del sistema productivo con la participación directa y activa del Estado.

Respecto de la concertación social, Comisiones Obreras no la rechaza pero mantiene una postura ambivalente: por una parte admite que es un instrumento que asegura una influencia en la situación económica y que permite una mejora de la clase trabajadora en su conjunto; pero por otra parte critica la poca influencia que ejercen estos acuerdos sobre la política del Gobierno, sostiene que la negociación colectiva se vuelve rutinaria y que muchos colectivos de trabajadores se alejan del sindicato por ello. Su estrategia frente a los acuerdos sociales que considera muy desfavorables es restarles ámbito de aplicación en la negociación posterior de los convenios colectivos, para lo cual propugna una estrategia de negociación colectiva diversificada y descentralizada. Respecto de los contenidos de la negociación, se plantea

como objetivos la creación de empleo, la estabilidad en el empleo; una serie de medidas de reparto del trabajo que incluyen la reducción de horas extraordinarias y la prohibición estricta del pluriempleo; el mantenimiento global del poder adquisitivo del conjunto de la clase obrera mediante unas reivindicaciones salariales que incluyen incrementos equivalentes a la tasa de inflación media durante la vigencia del convenio, elaborada a partir del índice de precios al consumo pasado y previsto, y cláusulas de revisión semestral.

G. Relaciones con partidos políticos y otros sindicatos

Comisiones Obreras nació como un movimiento espontáneo fuertemente respaldado por el Partido Comunista de España (PCE) cuyos militantes fueron tomando posiciones hegemónicas en el seno del sindicato. Incluso otras corrientes de la izquierda marxista presentes en CC.OO. (como la Organización Revolucionaria de los Trabajadores, el Movimiento Comunista, el Partido del Trabajo de España o la Liga Comunista Revolucionaria) se marcharon o fueron expulsadas hacia 1976, y fundaron otros sindicatos como la Confederación Sindical Unitaria de Trabajadores o el Sindicato Unitario. Al mismo tiempo, se ha producido una presencia grande de dirigentes de Comisiones obreras en los órganos directivos del PCE.

Esta situación ha evolucionado a partir de las elecciones de 1982, en el sentido de una mayor separación entre partido y sindicato. Ello se ha debido en parte a la preocupación existente en Comisiones Obreras por el traslado al sindicato de las divisiones internas del partido comunista.

En cuanto a sus relaciones con el otro gran sindicato, UGT, Comisiones siempre se ha declarado a favor de la unidad de ambas organizaciones, aunque muchas veces en la práctica haya seguido

una política contraria.

H. Publicaciones

"Gaceta Sindical", bimensual, es el órgano del sindicato.

"Técnicos, Profesionales y Cuadros", mensual, es una revista especializada.

6. EUZKO LANGILLEEN ALKARTASUNA/SOLIDARIDAD DE TRABAJADORES

=====

VASCOS (ELA/STV)

=====

Es una Confederación sindical cuyo ámbito territorial se circunscribe a las provincias de Alava, Guipúzcoa, Vizcaya y Navarra, y que basa su acción en las reivindicaciones laborales y en la lucha por la consecución de una sociedad justa. En su declaración de principios, ELA/STV dice estar en desacuerdo con los mecanismos capitalistas y trabajar por una sociedad de hombres y pueblos libres y responsables, realizable en un socialismo en el que los medios de producción, de consumo y de cultura estén en manos y al servicio de los trabajadores.

A. Composición y estructura

Su organización se basa en una doble estructura: profesional y geográfica. En el nivel profesional o de rama la base es la sección sindical, formada por los afiliados de cada empresa; dentro de cada actividad estas secciones se organizan en Federaciones Comarcales Profesionales, y en el ámbito de las cuatro provincias se constituyen las Federaciones Profesionales Nacionales. ELA/STV otorga gran importancia a las Federaciones Profesionales en el sindicalismo moderno; como funciones más específicas tienen el estudio de la situación de cada sector produc

tivo, y especialmente la negociación colectiva y todo lo relacionado con ella. Cada Federación tiene amplia autonomía en sus cometidos, y agrupa a todos los trabajadores de los sectores o sector correspondiente. Tiene sus propios estatutos y elige a sus responsables sindicales. El número de Federaciones Profesionales Nacionales es nueve:

Federación del Metal
Federación de Química, Energía y Textil
Federación de Construcción y Madera
Federación del Transporte
Federación de Empleados y Técnicos
Federación de Servicios Públicos
Federación de Enseñanza
Federación de Información, Papel y Artes Gráficas
Federación de Alimentación y Hostelería

En el nivel geográfico, los afiliados constituyen las Uniones Comarcales Interprofesionales. Estas están compuestas por los trabajadores sindicados de un área geográfica determinada, cualquiera que sea la rama, sector u oficio en el que desarrollen su vida profesional. El número de Uniones Comarcales es de 19, y cada una de ellas dispone de un local atendido permanentemente. Cada Unión Comarcal se divide a su vez en Uniones Locales Interprofesionales. Cada Unión Comarcal funciona autónomamente, aborda los problemas de tipo global en su ámbito y asume tareas como la administración, formación y asesorías.

No obstante ser autónomas, tanto las Federaciones como las Uniones deben informar a la Confederación de las modificaciones de sus estatutos y reglamentos, de la Composición de sus órganos rectores y de las decisiones adoptadas, así como remitir a la Confederación sus publicaciones.

B. Organos directivos

a) Congreso Confederal: asamblea plenaria constituida por los representantes de las Asociaciones Profesionales adheridas a la Confederación. La representación de los afiliados se articula de forma paritaria respecto de la doble estructura; así, se compone de 300 delegados de representación profesional elegidos por las Federaciones Profesionales Nacionales, y 300 delegados de representación territorial elegidos por las Uniones Comarcales Interprofesionales. Los miembros del Comité Nacional saliente tienen condición de delegados con derecho a voz y voto. El Congreso se reúne cada tres años; el último se celebró en Abril de 1986. Sus principales atribuciones son: determinar la orientación general de la Confederación, fijar las bases de la cuota confederal, elegir el Comité Nacional, modificar los estatutos y aprobar los presupuestos trienales. El Comité Nacional, previa conformidad del Consejo Nacional, puede convocar Congresos extraordinarios de tipo monográfico.

B) Consejo Nacional: se compone de 40 representantes designados por las Federaciones Profesionales Nacionales y 40 representantes designados por las Uniones Comarcales Interprofesionales y por los miembros del Comité Nacional. El mandato de sus miembros tiene como duración el período comprendido entre dos Congresos ordinarios. Está previsto que el Consejo Nacional celebre como mínimo tres reuniones al año, y sus atribuciones son: controlar la actividad del Comité Nacional, establecer y modificar los Reglamentos de la Confederación, fijar las tasas de cotización confederal, aplicar las distintas partidas presupuestarias de cada anualidad conforme al presupuesto trienal, comprobar el balance anual del Tesorero Confederal y nombrar una comisión de control financiero, proveer las vacantes que se puedan producir en el Comité Nacional.

c) Comité Nacional: es elegido por el Congreso y se compone de: 12 miembros propuestos por las Federaciones Profesionales Nacionales, 12 miembros propuestos por las Uniones Comarcales Interprofesionales, y 12 miembros propuestos por el Comité Nacional saliente. El Comité se debe reunir dos veces al mes. También ejerce funciones de conciliación y arbitraje entre organizaciones afiliadas sobre sus límites o campos de actuación, así como de control de las posibles irregularidades en el funcionamiento de una Federación o Unión.

d) Comisión Ejecutiva: se responsabiliza de la gestión ordinaria y la organización administrativa de la Confederación mediante un funcionamiento colegiado. El número de sus miembros nunca es mayor de doce, y comprende un presidente, un secretario general, un tesorero y una serie de secretarios nacionales que se encargan de la función concreta que les adigna el Comité Nacional. La Comisión Ejecutiva dirige el Secretariado y los servicios de la Confederación, rinde cuentas al Comité Nacional y se reúne semanalmente.

C. Financiación

Los recursos económicos de ELA/STV provienen en su casi totalidad de la recaudación de las cuotas de los afiliados. En 1986, la cuota está establecida en 780 pesetas mensuales. A ello hay que añadir las subvenciones gubernamentales en concepto del patrimonio sindical acumulado y la ayuda institucional, es decir, la procedente de la participación de ELA/STV en distintas instancias de carácter consultivo (Instituto Nacional de Empleo, Instituto de Servicios Sociales, etc.).

D. Servicios

El sindicato pone al servicio de sus afiliados un servicio jurídico gratuito para consultas y defensa de casos ante las Magistraturas de Trabajo. Para tener derecho a ello, los afiliados deberán contar con una antigüedad de afiliación de seis meses como mínimo, amén de estar al pago de cuotas. Por otra parte, tiene una escuela para militantes en la que se imparten ciclos de formación sindical a los cuadros del sindicato, a los delegados sindicales, y a los liberados que trabajan a tiempo completo en el sindicato.

Además, ELA tiene un fondo confederal permanente a disposición de sus militantes en situación de huelga o de cierre patronal. Tienen derecho a percibir indemnizaciones de la caja de resistencia aquellos que lleven seis meses de afiliación ininterrumpida; los que lleven de tres a seis meses de afiliación pueden cobrar el 50%; y los que lleven de uno a tres meses afiliados, el 25%. Las cantidades a percibir en caso de huelga o de lock-out oscilan entre 5.600 pesetas durante la primera semana hasta 7.400 pesetas semanales a partir de la novena semana de huelga.

E. Afiliación internacional

ELA/STV es miembro de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) desde 1933, y de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) desde su fundación en 1949. En ambas organizaciones es miembro de sus respectivos Comités Ejecutivos. Asimismo, es miembro de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) desde 1974, de cuyo Comité Ejecutivo también forma parte.

Desde 1978 ELA pertenece al TUAC, Comité Sindical Consultativo acerca de la OCDE. Las Federaciones de ELA están afiliadas a los Secretariados Profesionales Internacionales (asociados a la CIOSL) desde los años 70.

F. Programa y política

Para ELA/STV el progreso social es la única salida para que la nueva revolución industrial no sea un obstáculo para la reactivación económica; por ello el empleo sigue siendo su principal prioridad. Para lograr esta reactivación, propone una serie de medidas económicas:

- incremento de la inversión pública y privada para elevar el nivel de actividad y reducir el paro, así como para cubrir tres tipos de necesidades: obras de infraestructura, equipamiento colectivo en sectores como el educativo y el sanitario, y renovación del obsoleto aparato productivo.

- una reforma fiscal que solucione los tres problemas fundamentales del actual sistema impositivo: bajos tipos impositivos sobre las rentas del capital, excesivo peso de los impuestos indirectos en proporción a los directos, y elevado fraude fiscal de los colectivos de no trabajadores.

- una reorganización del sector financiero, que goza de una situación de privilegio excesivo a fin de que se comprometa seriamente a la financiación privada del relanzamiento industrial.

- la negociación de los cambios tecnológicos con los sindicatos, empezando por una detallada información por parte de las empresas, para desplegar un plan de acción que sea capaz de generar empleos alternativos en la industria y en los servicios; y al

mismo tiempo que la riqueza inherente a las mayores posibilidades de producción responda a unos mejores criterios de redistribución de la renta.

- el impulso de una política activa en el mercado de trabajo que incentive el empleo fijo e impulse la educación a todos los niveles y edades, especialmente la educación permanente para que los trabajadores en edad activa puedan reciclarse mediante un proceso de recualificación.

- la reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de salario a fin de repartir mejor el trabajo disponible, cosa que produce un efecto positivo sobre el conjunto de la economía al reducir los subsidios de desempleo, incrementar el nivel de la demanda, elevar los ingresos fiscales y posibilitar una mayor utilización de la capacidad productiva.

En el País Vasco es especialmente grave la crisis producida en los últimos años en el sector industrial, tanto en la industria pesada (siderurgia y construcción naval) como en la industria ligera (electrodomésticos). Por ello, ELA/STV pone especial énfasis en reivindicar una política industrial con la participación de los agentes sociales, sobre todo los sindicatos, que persiga globalmente y a corto plazo los siguiente objetivos:

- conseguir la reconversión y puesta en orden, cara al futuro, de un conjunto de empresas y sectores maduros restableciendo el equilibrio de precios relativos perdido, con objeto de paralizar o aminorar el proceso de desindustrialización.

- impulsar el avance y transformación tecnológica con la fuerza suficiente para posibilitar el cambio estructural necesario en el proceso de reconversión, y que a la vez pueda servir para

una industrialización sostenida de la economía.

- crear los mecanismos económicos e industriales que posibiliten una seria industrialización, así como el desarrollo del sector terciario, de tal manera que se camine hacia la recomposición de los empleos destruidos a la vez que hacia la recuperación del pulso económico e industrial.

Un objetivo fundamental de ELA/STV es la configuración y desarrollo de un sistema autónomo de relaciones laborales en el País Vasco intimamente ligado a la aspiración de autogobierno para esa Comunidad Autónoma.

En desarrollo de este objetivo, la acción de ELA/STV se inscribe por una parte en la institucionalización de las relaciones laborales a través del Consejo de Relaciones Laborales y el Consejo Económico y Social Vascos; y, por otra, en la negociación colectiva en el marco autonómico. Por lo que se refiere a la negociación colectiva, ELA/STV está en contra de los pactos sociales a nivel del Estado y en la fijación de límites salariales a través de los mismos, a la vez que propugna una patronal vasca autónoma. Su estrategia consiste en negociar los convenios a niveles inferiores, pues la libertad negociadora permite ajustar los contenidos reivindicativos a cada realidad sectorial o de empresa en concreto. Otra de las ventajas es que se mantiene un alto nivel de participación de los trabajadores. Asimismo, esta estrategia negociadora permite desarrollar un mecanismo voluntario de resolución de conflictos colectivos a través de las posibilidades de encuentro permanente entre sindicatos y empresarios, posibilitados por el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi.

En cuanto a los contenidos de la negociación, los objetivos fundamentales de ELA son los siguientes:

- pleno desarrollo de la negociación colectiva, de suerte que todo trabajador esté sujeto a un convenio negociado, a ser posible en el País Vasco;
- promoción y resolución de los conflictos de carácter voluntario, a través del Consejo de Relaciones Laborales Vasco;
- la ampliación de los derechos sindicales y la institucionalización del sindicato en la empresa;
- mantenimiento, por lo menos, del poder adquisitivo de los salarios tomando como referencia la inflación del año anterior a efectos negociadores.
- reducción de la jornada de trabajo, según la propuesta de la CES de las 35 horas semanales, y eliminación de las horas extraordinarias que no resulten inevitables.

ELA/STV reivindica, por otra parte, la defensa y mejora de la protección social y reafirma la vigencia de una seguridad social pública como expresión de solidaridad entre generaciones, al tiempo que exige una negociación con el Gobierno a fin de llevar a cabo una reforma global de la seguridad social que impida el reciente recorte producido en las pensiones de jubilación.

G. Publicaciones

"ELA/Astekaria", de distribución gratuita a los afiliados.

"Lantzen", cuatrimestral, de distribución gratuita.

"Sindikalgintza", semestral, de distribución gratuita.

"Kazeta", quincenal.

7. UNION SINDICAL OBRERA (USO)

=====

Es una organización sindical autónoma y de clase que propugna la emancipación de la clase trabajadora en una nueva sociedad basada en la democracia política y económica, el socialismo y la autogestión, Tiene carácter pluralista, unitario e internacionalista, y guarda fidelidad a los procedimientos democráticos en su funcionamiento interno.

A. Composición y estructura

La USO está organizada en estas bases fundamentales:

- a) la sección sindical de empresa,
- b) la federación por rama de actividad, de ámbito local, provincial, regional o nacional,
- c) la uniones de ámbito geográfico,
- d) la Confederación, a nivel estatal.

Los órganos directivos de la Confederación son: el Congreso Confederal, el Consejo Confederal, la Comisión Ejecutiva Confederal, la Comisión de Garantías Confederal y la Comisión Revisora de cuentas Confederal.

B. Financiación y afiliación

La fuente reconocida de los ingresos son las cuotas de los afiliados. El importe de la cuota es de 470 pesetas mensuales, que se liquida de acuerdo al siguiente reparto: 70 para la Confederación y Federaciones Estatales, 170 para la caja de resistencia, y las 230 restantes para las Uniones Provinciales y Regionales. En cuanto a las subvenciones del Estado, en 1985 supusiere

ron 51 millones de pesetas. El número actual de cotizantes declarados es 56.700.

C. Servicios

Los servicios fundamentales que presta USO a sus afiliados son las asesorías laborales y jurídicas. Asimismo, la Universidad Sindical realiza programas cíclicos de formación de cuadros y dirigentes. En caso de huelga, cierre patronal o despido, este sindicato dispone de una caja de resistencia que garantiza el cobro de determinadas cantidades a sus afiliados.

D. Afiliación internacional

USO está afiliada a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), y mantiene cordiales relaciones sobre todo con las organizaciones sindicales europeas de corte cristiano.

E. Programa y políticas

En desacuerdo con la política económica desarrollada por los sucesivos Gobiernos desde 1977, por entender que frente a la crisis económica se ha dado prioridad total a la lucha contra la inflación con desprecio de los efectos de destrucción de empleo, reducción de la jornada de trabajo, mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores, aumento de las prestaciones sociales, lucha contra la economía sumergida, y reducción de la edad de jubilación.

Como medio de consecución de los citados objetivos propone que la negociación colectiva, principal cauce por donde discurre la acción sindical, recupere su sentido originario al margen de la concentración que ha venido sufriendo en los últimos años y

amplíe sus ámbitos y objetivos. Sin estar abiertamente en contra del Acuerdo Nacional de Empleo, considera que sus efectos son depresivos a corto plazo, y que deben ser paliados mediante un incremento y racionalización de la inversión pública.

También considera fundamental que el movimiento sindical establezca una estrategia específica para las pequeñas y medianas empresas, en cuanto que representan un gran espacio empresarial, y apoya el desarrollo de organizaciones empresariales que expresen y defiendan sus intereses y problemática.

F. Publicaciones

"Unión Sindical", mensual, de distribución gratuita a los afiliados.

"USOC", revista especializada en temas monográficos, de periodicidad indefinida.

8. CONFEDERACION NACIONAL DEL TRABAJO (CNT)

=====

Es una organización sindical cuya finalidad es la implantación del comunismo libertario, entendiendo por tal la socialización íntegra de los medios de producción, distribución, servicios y cuantas actividades en general se dan en una colectividad. Ello supone, en definitiva, la desaparición del sistema capitalista y del Estado burgués en general. Por esa misma razón, la CNT se opone a que el Estado amplíe sus atribuciones y facultades tanto en el orden económico como en el orden político y social; por tanto, en vez de defender la estatificación de sectores privados, defiende la autogestión de esos mismos sectores.

Su propuesta de reorganizar la sociedad desde abajo hace que se mantenga al margen de la lucha por el poder político y se declare opuesta a los partidos políticos, por entender que estos refuerzan el sistema capitalista al aceptar el juego político de la burguesía, así como al sistema parlamentario. Por el contrario, es partidaria de la autogestión, tanto en el terreno económico como en el ámbito social, y del federalismo como fórmula de organización del Estado.

Está adherida a la Asociación Internacional de los Trabajadores desde que ésta se fundó en 1922.

La estructura organizativa de la CNT corresponde con la filosofía de este sindicato, el anarcosindicalismo. El organismo base es el sindicato de industria, que abarca a los trabajadores de un ramo determinado de industria y se subdivide en las diversas secciones de esta industria, Cada sección se organiza autónomamente y tiene su propio comité para representarla. La relación de los sindicatos en el plano local se establece mediante las federaciones locales de sindicatos en las zonas urbanas y los Comités comarcales en las zonas rurales. Los comités regionales son los encargados de coordinar organizativamente una región.

La máxima representación orgánica la sustenta el Comité Nacional, que es elegido por el Pleno Nacional de Regionales o por el Congreso de toda la organización. Este último es el órgano supremo de decisión, y los acuerdos que en él se toman son válidos para toda la organización hasta la celebración de un nuevo congreso. Las variantes de acción o los imprevistos, siempre que no contradigan los acuerdos del último congreso, son resueltos por el Pleno Nacional de Regionales que es, por lo tanto, la forma organizativa inmediatamente sustitutoria del congreso.

Este sindicato, que históricamente ha desempeñado un importante papel en el movimiento sindical español, se encuentra hoy día en proceso de declive, tanto por su marginación de los mecanismos de acción y representación sindical existentes en España, como por su propia incapacidad de adaptación a las condiciones políticas, económicas y sociales.

Actualmente dos organizaciones se consideran herederas de la CNT histórica. La una, liderada por Juan Gómez Casas, mantiene las siglas CNT-AIT, y la otra cuyo secretario general es José March, utiliza únicamente las de CNT. La segunda surgió como consecuencia de la escisión producida en el sindicato anarquista hace varios años, cuando en el Congreso de Valencia algunos sectores plantearon la necesidad de modificar la política seguida hasta entonces por la organización y adecuarse a la realidad sindical, abogando por la participación en las elecciones sindicales y en los procesos de negociación.

9. LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA CONCERTACION SOCIAL

=====

Desde 1977, la negociación de los convenios ha evolucionado de una gran fragmentación y escasa cobertura de trabajadores hacia una centralización por medio de acuerdos marco de referencia para la gran masa de trabajadores. Acuerdos que a veces han sido sobre materias legislativas (el ABI que dio lugar a la negociación del Estatuto de los Trabajadores), otros exclusivamente entre la patronal y sindicatos (AMI y renovación, AI) otros con participación gubernamental, (ANE, AES), algunos con participación de CC.OO. y otros no.

El consenso caracterizó el primer acuerdo social, los Pactos de la Moncloa, suscritos entre el Gobierno de Unión de Centro Democrático y los principales partidos parlamentarios (entre los cuales el socialista y el comunista) el 25 de Octubre de 1977, y que posteriormente asumieron CC.OO., UGT y USO. El tope salarial establecido fue del 22%, y el acuerdo comprometía una serie de reformas económicas y de fomento de empleo. Por primera vez se establecía un criterio salarial de referencia en función de la tasa de inflación esperada y no de la inflación del año anterior como había sido la práctica común antes. Tras las elecciones generales de marzo de 1979, que vuelve a ganar la Unión de Centro democrático se produce una clara divergencia estratégica entre los sindicatos mayoritarios frente a la concertación social. UGT acepta la negociación bilateral con los empresarios, mientras que CC.OO. la rechaza por no realizarse a nivel político con el Gobierno. En su búsqueda de una normalización de relaciones sindicatos-empresarios, UGT suscribe con la patronal CEOE el Acuerdo Básico Interconfederal, en junio de 1979, sobre el modelo de negociación colectiva y de relaciones laborales en España. Este, en realidad, es la preparación del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), firmado el 5 de enero de 1980 entre CEOE y UGT y al que posteriormente se adhirió la USO. Se fijan unas bandas salariales del 13-16% para 1980 y del 11-15% para 1981 con cláusulas de revisión salarial a mitad del año. Por primera vez se recoge que se trata de un pacto para la negociación colectiva y se establecen medidas sobre productividad, absentismo, garantías sindicales, reducción de jornada laboral a 1880 horas anuales y de horas extraordinarias.

El Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) es rubricado por los sindicatos CC.OO. y UGT, la patronal CEOE y el Gobierno centrista, el 9 de junio de 1981. La importancia del acuerdo radica en que por primera vez un Gobierno asumía por escrito importantes compromisos. Efectivamente, éste cuantificaba en 350.000 la creación de

nuevos puestos de trabajo, con el compromiso de mantener la población asalariada ocupada a finales de 1982 con respecto a la ocupada en el momento de la firma. Asimismo, se establecen bonificaciones a la contratación, se aumentan las pensiones en un 9% y se reconoce representación institucional a los sindicatos. También se mejora la protección a los trabajadores en paro: fondo especial de 15.000 millones de pesetas, seguro de desempleo a los trabajadores agrarios, extensión de prestaciones médicas y farmacéuticas a todos los parados, fondos de 20.000 millones para el empleo rural. La banda salarial se establece entre el 9% y el 11% con revisión semestral, lo cual supuso que por primera vez los sindicatos aceptaran la reducción del poder adquisitivo puesto que la inflación prevista era del 12%. En resumen, aunque no todas las promesas se cumplieron, el ANE dio poder a los sindicatos por encima de su fuerza real, poder que utilizaron para ejercer una estricta vigilancia sobre las actuaciones gubernamentales.

El Acuerdo Interconfederal que se firma en Febrero de 1983 es de contenido más pobre que el ANE. fija una banda salarial del 9,5-12,5%, con revisión a los nueve meses si se superaba el 9% del índice de precios al consumo, una reducción de jornada a 1826 horas anuales y la compensación de horas extraordinarias por tiempos de descanso. Por primera vez en estos años no se llega a ningún acuerdo social en 1984. El Gobierno establece un tope salarial del 6,5% en el sector público, y se produce un drástico ajuste salarial en torno a tres puntos de pérdida del poder adquisitivo.

A finales de 1984, el Gobierno entra de nuevo en la negociación de un acuerdo. Ante el profundo deterioro de la demanda interna y el importante crecimiento del desempleo, la concertación se convierte en una prioridad política y en una exigencia para

generar confianza y estabilidad a las expectativas económicas. Este se produce en octubre de 1984. Es el Acuerdo Económico y Social (AES), suscrito por dos años entre el Gobierno, la paronal CEOE y UGT, que recoge mucho de la filosofía del ANE pero con un contenido más ambicioso. A fin de estimular la creación de empleo se crea un Fondo de solidaridad de 62.500 millones de pesetas, y se establecen nuevas modalidades de contratación temporal: Contratos en prácticas y para la formación, a tiempo parcial y por creación de nuevas empresas. En el campo de la protección por desempleo, el Gobierno se compromete a una tasa de cobertura del subsidio de paro del 43% para 1985 y del 48% para 1986. La banda salarial para 1985 se fija en 5,5-7,5% de incremento, con una revisión anual respecto del 7% de inflación prevista.

El contenido de los pactos sociales a lo largo de casi una década y los efectos que tuvieron sobre la negociación colectiva son los siguientes:

a) Aunque los salarios han sido siempre un punto central, la concertación social ha enriquecido el contenido de los convenios colectivos más allá de las reivindicaciones puramente economicistas, al introducir compromisos que en una negociación libre hubiera sido mucho más difícil implantar. En definitiva, los sindicatos han conseguido consolidar la idea de que el salario no se reduce exclusivamente a lo que se recoge en nómica.

b) Los acuerdos interconfederales han contribuido a la ordenación de la negociación colectiva, que en todos estos años ha transcurrido con gran fluidez y con una disminución de la conflictividad. La extensión del ámbito temporal de los convenios a dos años (a excepción de las materias salariales) también ha ayudado a una mayor racionalidad, así como la unificación de las plataformas y estrategias de negociación en los niveles inferio

res (de empresa, regionales, sectoriales) que se reflejó en una mayor uniformidad en los temas fundamentales de discusión.

c) El número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos se ha ampliado enormemente: el índice de cobertura pasó de un 66% en 1979 a un 90% en 1984. Con ello, las ventajas de la negociación colectiva se ha extendido a grupos de trabajadores que por sus características especiales (pequeñas y medianas empresas con escasa implantación sindical) se hubieran visto privados de los beneficios de una negociación.

d) Todos los pactos sociales han regulado los crecimientos salariales en base al índice de precios al consumo previsto, con una cláusula de revisión salarial (semestra y anual) principio que los sindicatos han asumido como instrumento de lucha contra la inflación. Si se tiene en cuenta que la inflación se redujo en España en más de un 50% en cinco años, y que ello se consiguió defendiendo simultaneamente el poder adquisitivo de los salarios, hay que reconocer que los sindicatos han realizado la contribución más importante al ajuste de la economía española a la crisis. Claro que aceptar las previsiones de inflación que realiza el Gobierno significa en cierta medida un respaldo, y en este sentido los detractores de la concertación social arguyen que se trata de una forma indirecta de usurpar la autonomía que empresarios y trabajadores han de tener para negociar salarios.

e) Para algunos sectores sindicales, el hecho de que la conflictividad haya descendido es un arma de dos filos. Efectivamente, los conflictos pierden gran parte de su fuerza al existir ya unas pautas marcadas por los acuerdos marco. Según estos sectores, este inconveniente tiene el peligro de debilitar las reivindicaciones obreras y su capacidad de movilización.

Por lo que se refiere a los efectos de los pactos sociales sobre las negociaciones colectivas en España, debe observarse que el ELA-STV no comparte dicha opinión general. ELA-STV reivindica para el País Vasco una estrategia de negociaciones colectivas distinta, cuyos detalles están expuestos en el capítulo "Programa y Política de ELA-STV" del presente informe.

INFO PUBLICADOS

1. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN GRAN BRETAÑA
Octubre 1982
2. EMPLEO, INVERSIONES Y EL SECTOR PUBLICO
Noviembre 1982
3. EL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1982
Enero 1983
4. LA EVOLUCION DE LOS SALARIOS EN EUROPA OCCIDENTAL 1982/83
Julio 1983
5. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN SUECIA
Junio 1983
6. LA REPRESENTACION DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS
Octubre 1983
7. LOS COSTES ECONOMICOS DEL PARO EN EUROPA OCCIDENTAL
Abril 1984
8. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN GRECIA
Septiembre 1984
9. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN LA REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA
Octubre 1984
10. EL EMPLEO DE LOS JOVENES
Diciembre 1984
11. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN ITALIA CGIL-CISL-UIL
Abril 1985
12. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN AUSTRIA: ÖGB
Octubre 1985
13. NUEVAS TECNOLOGIAS Y NEGOCIACION COLECTIVA
Diciembre 1985
14. SERVICIOS SINDICALES A LOS PARADOS
Diciembre 1985
15. EVOLUCION DE LOS SALARIOS EN EUROPA OCCIDENTAL 1984/85
Diciembre 1985
16. CREAR EMPLEO. UNA PELICULA DE LA CES Y DEL ISE
Abril 1986

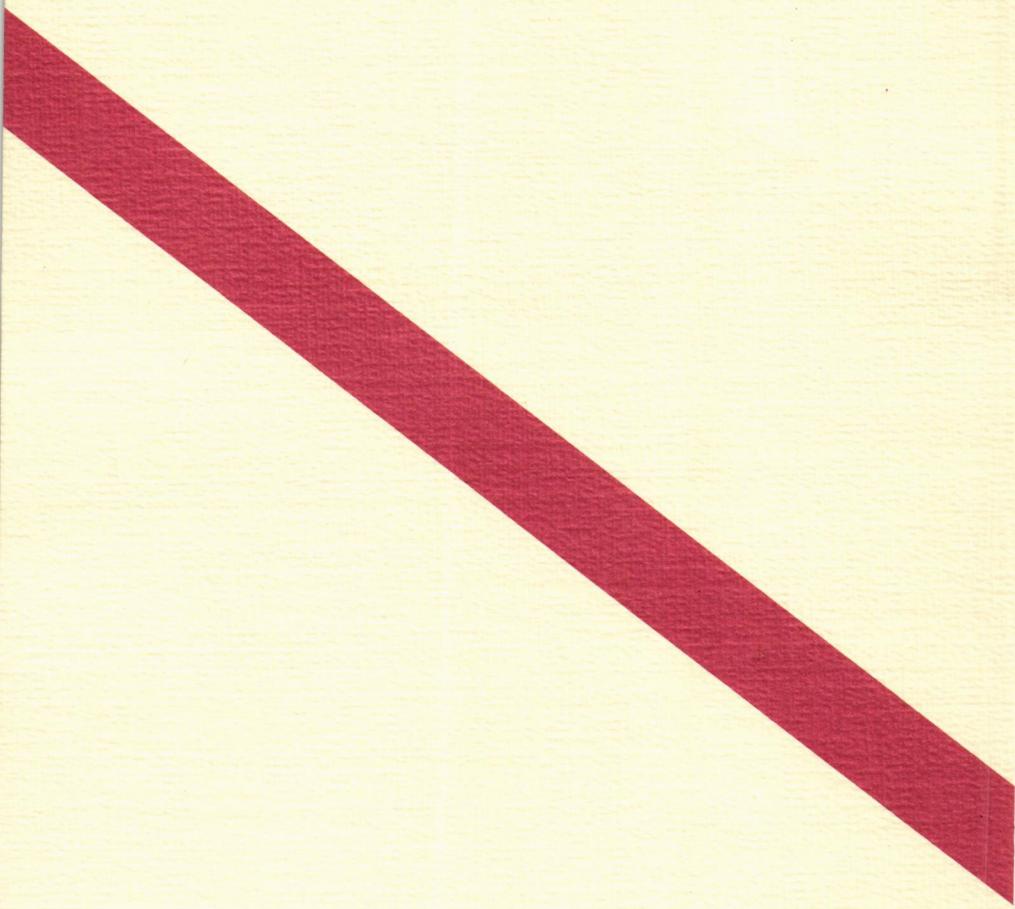
Todos los infos están disponibles en los idiomas siguientes:
inglés, alemán, francés, italiano, neerlandés y noruego.

Los infos pueden solicitarse al:

INSTITUTO SINDICAL EUROPEO
Boulevard de l'Impératrice, 66
(Bte 4)
1000 BRUSELAS
BELGICA

Los derechos de reproducción de todas las publicaciones del I.S.E. son reservados. No se requiere ninguna autorización previa para la citación de un trozo de una publicación del I.S.E. con la condición de que la fuente sea claramente mencionada. En caso de utilización o de referencia a los documentos del I.S.E., el servicio de información desea recibir un ejemplar de dicha publicación.

D/1986/3163/11



INSTITUTO SINDICAL EUROPEO

Boulevard de l'Impératrice 66 (Bte 4) 1000 Bruxelles tel. (02) 512 30 70
telegram cable: Euroinst