



CIRCULAR C.E.

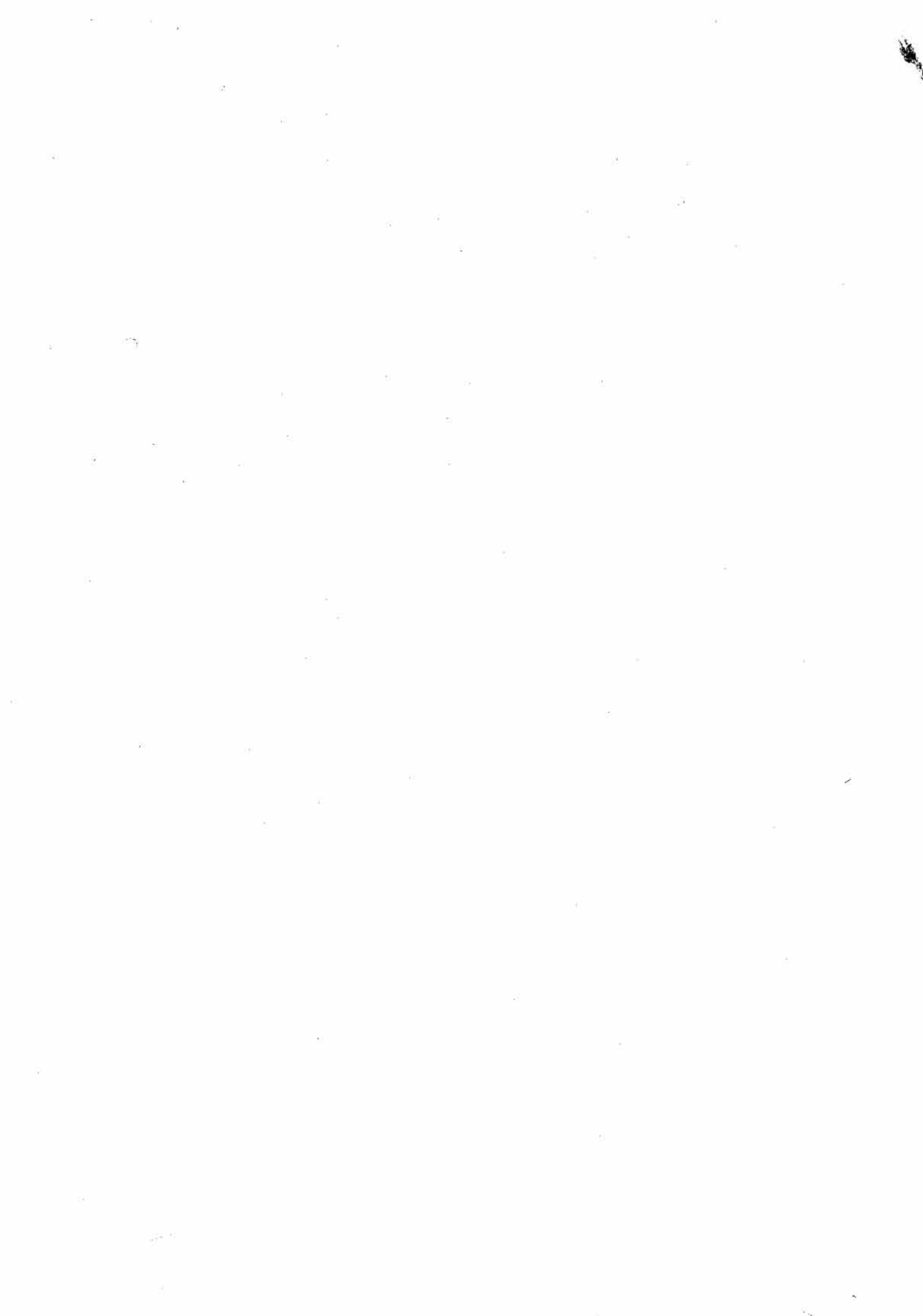
18 octubre 1978

nº 2

sumario:

Plan económico y Pacto Social	pág. 1
Introducción aclaratoria al Anteproyecto de Convenio para el Metal de Madrid	págl 8
Anexo sobre dinámica de trabajo respecto de los próximos convenios	pág. 9
Plataforma de Convenio para el Metal	pág. 14
Anexo a la Plataforma	pág. 21

PRECIO: 25 pts.



En diciembre finalizan los pactos de la Moncloa. El gobierno, la patronal y los sindicatos obreros se disponen a realizar unas "jornadas de reflexión" que probablemente se iniciarán el día 28- para establecer las líneas maestras de los nuevos pactos a aplicar desde el 1 de Enero de 1979.

Para justificar la necesidad de los nuevos pactos, todo el mundo habla de los resultados "positivos" del Pacto de la Moncloa (con los matices de CCOO que reclama que hasta el fin de año se cumpla el acuerdo de participación en la Seguridad Social del PSOE que pone el acento en el aumento del paro).

Los puntos positivos tan cacareados son: la reducción del déficit en la balanza de pagos y el crecimiento del Producto Nacional Bruto (PNB) a un 2,3 frente al 1,6 establecido en el PM. Lo cierto es que, a pesar del plan de austeridad, no se ha conseguido ningún inicio de reactivación económica. El grado de decaimiento de la misma alcanza sus cifras máximas, afectando a sectores como la siderometalurgia y la construcción. El crecimiento del PNB se debe fundamentalmente a la buena cosecha agrícola y al turismo que ha superado las cifras previstas. Esto no es previsible que se vuelva a repetir en el próximo año.

Por otro lado, los objetivos a conseguir contra la inflación (cifrados en el 17%) tampoco se han cubierto. Según datos oficiales, a finales de año, habrán aumentado en dos puntos.

Toda esta cortina de humo no puede ocultar la realidad: las cifras de paro alcanzan 1.700.000, los precios de los productos alimenticios básicos se han disparado este verano, la liberalización financiera ha hecho insostenibles los costes de los créditos para la pequeña y mediana empresa, se empiezan a notar los efectos de la restricción de presupuestos para los servicios sociales (Seguridad Social, Enseñanza, transporte.....)

Para afrontar esta realidad, terriblemente peligrosa para el capitalismo español, por la cada vez más exarcebada explosividad social y con un movimiento obrero intacto, el equipo económico de Fuentes Quintana ha preparado un plan de política económica para "sacar al país de la crisis, crear 200.000 puestos de trabajo, continuar con el equilibrio de la balanza de pagos, anclar la inflación a la altura de los países de la comunidad europea y favorecer la inversión, reactivando así la economía".

El objetivo económico a conseguir es la elevación del PNB al 4%5%, durante el ejercicio del 79. En el mejor de los casos esto crearía 200.000 puestos de trabajo. Por lo tanto no significa reducción alguna en el índice de desempleo, ya que sólo anualmente son 200.000 los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo.

En el terreno de los salarios el tope que proponen es el 12%, coincidente- según ellos- con el aumento del coste de la vida previsto. El aumento del coste de la vida en el 77 quedó estipulado en el 26% ; en el 78 está en un 20%, junto con el aumento previsto del 79 y teniendo en cuenta que los convenios pasados no llegaron al 20% de aumento real (se descontaban impuestos, seguridad social, etc...), la depreciación de los salarios tiene una envergadura del 50%, tomando como referencia un salario de 30.000 ptas. El tipo de topos planteados, significan, por lo tanto, el continuar con la degradación del salario a unos niveles ya insostenibles.

De otro lado se trata de aumentar la inversión a la que son reticentes la mayoría de capitalistas. Por tanto es el sector público el que debe jugar un gran papel en este sentido. Así a los sectores en crisis debe dedicar "estrictamente lo justo" (hay que tener en cuenta que el mismo Fuentes habla de que serán inevitables las disminuciones de puestos de trabajo en los sectores a reestructurar), y se debe invertir en cosas "rentables. Todo ello implica una fuerte reducción en el presupuesto del estado en todo lo referente a los servicios públicos. Por ejemplo: el presupuesto anunciado para Sanidad es sólo un 13% superior al del año en curso. Muy por debajo del índice oficial de inflación, por lo que esa cifra significa

El programa de política económica se plantea para tres años. Al gobierno le conviene que este compromiso sea también con los partidos políticos. Como cuando los acusados de la Moncloa set con Carrillo respecto al tipo de pacto a firmar. La oposición del PSOE a la firma de los partidos políticos que sería dar el apoyo al gobierno Suárez por tres años más (o por uno según su propuesta) hace previsible que sean los sindicatos los que firman el compromiso aunque los partidos expresen su apoyo con lo pactado.

Tirar adelante esta ~~pixxxantx~~ brutal agresión a la clase trabajadora exige un conjunto de mecanismos de aplicación. Por un lado, conseguir el visto bueno de los sindicatos y empresarios y partidos. Ahí están las famosas jornadas de reflexión. De otro tirara adelante la ley de negociación colectiva, la del empleo, la de acción sindical en la empresa. Además conseguir el apoyo de los grandes bancos. Hasta ahora no parece que Abril Martorell haya conseguido demasiados éxitos (más bien ninguno) de su reunión con los siete grandes.

LEY DE NEGOCIACION COLECTIVA.

El proyecto aprobado y remitido a las cortes en líneas generales supone:

- ~~Ruixaxixdxwaxw~~ excluye a los funcionarios públicos, al personal de régimen estatuario y al personal civil dependiente de establecimientos militares.
- excluye la posibilidad de negociar un convenio interprofesional o interramal. Las unidades de negociación reconocidas son: uno o varios centros de trabajo de una empresa; una sola empresa; empresas con características homogéneas; todas las empresas de una misma actividad económica; convenios de un sector de la empresa que tengan clara diferenciación con los restantes (se refiere a técnicos, etc..)
- excluye la posibilidad de negociar los derechos de las secciones sindicales, de asamblea etc.. ya que el contenido queda limitado al terreno económico, laboral y asistencial y ~~ruixaxixdxwaxw~~ dentro de lo dispuesto por las leyes.
- es una brutal agresión a la libre negociación y a la organización obrera. En una negociación cada una de las partes debe ^{poder} decidir cómo, quien y qué se negocia. La ley gubernamental estipula que en la empresa o sectores de empresa negocia el comité del decreto o delegados del personal (excluye totalmente la posibilidad de que lo hagan las secciones sindicales). Más allá de la empresa son las centrales que cuentan con un 8% de los comités del ámbito negociador. Además de posibilitar así la entrada de los amarillos en determinados ramos, y de excluir a centrales como CNI, CSUT, SU, el problema fundamental es el que se niega a los trabajadores el que ellos decidan cómo quieren ser representados, no es una polémica sobre más o menos tanto por ciento como dice UGT y CCOO.
- esta ingerencia contra la libre negociación se expresa también en los 15 miembros estipulados como máximo en el ámbito de la empresa, y en los 20 para más allá de ella que además tienen representación proporcional según los miembros que tengan en ~~xi~~ ~~xxxi~~ los comités. Además, la ley no permite que técnicos de los sindicatos puedan asesorar en el marco de la empresa ya que tienen que ser miembros de sta. Más allá de la empresa los miembros de los sindicatos que negocien deben ser forzosamente del ramo en cuestión.
- se instaure la posibilidad de arbitraje decidido por las dos partes y si no de las instituciones del estado.
- se mantiene el laudo.
- la tarea de la administración, además del arbitraje, ^y el laudo, consiste en "ordenar" la negociación de los convenios, para evitar que sea coincidente.

LEY SOBRE EL EMPLEO

Ver el artículo de Combats sobre el instituto nacional de empleo.

Por su parte la CEOE se muestra conforme con los objetivos del gobierno y con el plazo de tres años. Como mediaciones plantea la firma de dos pactos: uno el económico, responsabilidad del gobierno aunque debe contar con el acuerdo de los empresarios y centrales y otro pacto para establecer el marco de las relaciones laborales entre empresarios y centrales. Es el mismo juego que se llevaron en los Pactos de la Moncloa entre CCOO y UGT.

A nivel de negociación se propuncian por convenios generales no mejorables en ámbitos inferiores. Plantean sustituir el concepto de masa salarial por el de hora trabajada que supone un menor monto de dinero al que aplicar los topes. De otro lado exigen mayor flexibilidad de plantillas para favorecer la inversión. Esto no es otra cosa que carta blanca para el empresariado en los despidos, regulaciones, reestructuraciones etc.....

Combatir el pacto social, exige coger las necesidades de los trabajadores derivadas de la situación económica. Cuatro son los puntos centrales por los que los trabajadores, sus sindicatos y partidos deben rechazar ese pacto y levantar unos objetivos obreros.

El paro. Con 200.000 puestos de trabajo no vamos a ninguna parte. Con la propuesta del PSOE de aumentar el seguro de paro en cantidad y duración, tampoco.

Por este punto no se puede ya aceptar el pacto. Es necesario plantear la reducción de la jornada laboral a 35 horas, sin ninguna disminución de salarios, sin ningún aumento de ritmos. A los capitalistas en época de crisis a veces les interesa reducir la jornada de trabajo. Ello siempre va acompañado de la disminución de salario correspondiente a las horas reducidas. Por ello las dos consignas van estrechamente unidas. Con la reducción de jornada lo que planteamos es que se creen nuevos puestos de trabajo, no empeorar los salarios de los trabajadores para tender una mano a los capitalistas en crisis.

Desde el punto de vista de acabar con el paro, estamos en contra de las reducciones de plantilla encubiertas por jubilaciones anticipadas etc, como es el caso del plan naval, de Altos Hornos, etc... Los puestos dejados por los jubilados han de ser cubiertos con nueva gente. Tampoco estamos porque la gente se jubile en las actuales condiciones de jubilación. A la propuesta de jubilación a los 60 años, le añadimos el 100% del salario real, mejorable automáticamente según el coste de la vida y las mejoras conseguidas por convenios.

Tampoco podemos aceptar las propuestas de reestructuración en cartera que ~~xxxx~~ en mayor o menor grado implican arrojar nueva gente al paro. Planteamos ~~xx~~ todas las medidas de control obrero (apertura libros de cuentas, etc...) y en última instancia nacionalización. En últimísimo caso aceptaríamos puestos de trabajo en la misma zona y en las mismas condiciones antes de cualquier cierre. No nos podemos conformar con promesas de creación de puestos de trabajo.

Todo ello porque muchos de los sectores a ~~xxxxxxxxxxxx~~ ^{reconvertir} son básicos para la economía. Por ejemplo la siderurgia que pretenden cerrar cuando se necesita mucho acero para edificar escuelas, hospitales, viviendas etc... Lo mismo pasa con el textil que tiene un sistema arcaico de producción pero que es completamente necesario. Aceptaríamos modernización etc... no cierre de la rama de producción. En muchas localidades, zonas, etc... no va a ser suficiente las 35 horas para absorber el paro existente. Planteamos pues el reparto de las horas de trabajo entre los brazos disponibles.

No todos los barrios son industriales, pero todos ellos tienen un montón de necesidades que cubrir. Exigimos un plan de obras públicas que asegure el número de puestos de trabajo suficientes (unos 700.000) para acabar definitivamente con el paro.

Si a pesar de todo hay paro, y desde ya, seguro de paro el 100% de salario real y de 35.000 ptas como mínimo.

L

Los salarios. Teniendo en cuenta la subida de la vida (50%) en los dos últimos años, las propuestas de topes al 12, 14, 16 % son de hecho una depreciación del

prometer en unos topes a sus salarios cuando no hay día que controle los pactos, realmente. Por lo tanto teniendo en cuenta ese 50 %, y que con el PM se consiguieron aumentos de unas 5.000 ptas, el incremento salarial correspondiente a un salario medio de 30.000 ptas no puede ser inferior a 10.000 ptas. Exigimos pues, aumentos lineales de 10.000 ptas.

El mínimo salarial fijado en 16.500 ptas es absolutamente ridículo en la actual situación económica. Hay muchos trabajadores sometidos al mismo o que lo sobrepasan en muy poco. Hoy es necesario fijar un mínimo interprofesional que sea suficiente. La cifra es de 35.000 ptas. Salario también para el seguro de paro.

Estos dos puntos son los fundamentales en relación a combatir el pacto desde el punto de vista de los topes que quieren imponer. Además apoyaremos medidas que tiendan a incluir los diversos pluses en el salario base etc... pero es completamente secundario en relación con lo anterior.

Control obrero. Para poner en práctica el plan contra el paro, es imprescindible que los trabajadores tomen en sus manos todas las tareas de control de la contratación, de conocimiento y control de los negocios etc.. de las empresas, de los ritmos de la producción, que impongan su derecho a voto a las distintas regulaciones, reestructuraciones etc... Exactamente lo mismo en lo relacionado a establecer el auténtico censo de parados y obligar a las empresas que se guían por el mismo. Control obrero a ejercer por las organizaciones de los trabajadores (sindicatos, comités ligados a las asambleas) claramente enfrentado a la línea de participación en la empresa y fuera de ella que sólo sirve para aplicar el pacto social.

Lo mismo para establecer el índice real del coste de la vida frente a los falsos índices oficiales, y asegurar así que las revisiones automáticas de salarios respeten el poder adquisitivo de los mismos, acabando con las actuales reducciones del mismo, que actualmente suponen.

Plena libertad para la organización obrera. El pacto social exige para su aplicación estar en corte a los trabajadores, a las secciones sindicales. Necesita de los comités del decreto, de la ley de negociación colectiva, del compromiso de las centrales en su aplicación por medio de la participación de las mismas en los organismos para su aplicación (Instituto Nacional de Empleo, comisiones de seguimiento de la aplicación de los convenios, compromiso en la paz social etc..) Conseguir las reivindicaciones reales para solucionar el paro, los salarios, para ejercer el auténtico control obrero, exige situar en el centro la cuestión de las asambleas soberanas y de los sindicatos (secciones sindicales) como motor impulsor de las mismas. No se puede aceptar la ley de negociación colectiva. Libertad de negociación exige que las secciones sindicales puedan convocar asambleas, que vayan más allá de la empresa y que sean estas asambleas las que decidan qué, cómo, quién es el que negocia.

Devolver a las secciones sindicales su papel, conseguir levantar asambleas que se doten de sus propios representantes, exige acabar de una vez con los comités del decreto Suárez. Desde este punto de vista y para luchar contra el pacto social y las reivindicaciones obreras se trata de plantear la dimisión de los miembros de los sindicatos obreros de estos comités. Va completamente ligado la imposición de las secciones sindicales y de las asambleas con este requisito.

Es indudable que la financiación de este plan que exige un conjunto de medidas de nacionalización, expropiaciones sin indemnización, abolición del secreto comercial y bancario, fuerte política de impuestos sobre las rentas altas etc... no lo va a hacer el gobierno UCD; ni el gobierno Suárez con independientes (propuesta Carrillo); ni un gobierno con mayoría socialista (propuesta PSOE).

Todas estas alternativas de poder son para aplicar el pacto social y salvar al ca-

tura con la burguesía y sus instituciones de colaboración (Cortes, organismos autonómicos etc...), comprometido en tirar adelante este programa y las mediaciones necesarias para tirarlo adelante.

Los sindicatos desde ya, en lugar de ver que pacto social van a firmar, deben ponerse de acuerdo y levantar ese programa de cuatro ejes, para organizar la Huelga General y acabar con el régimen dando paso a la salida obrera a la crisis.

Frente a estas necesidades objetivas y posibles, las burocracias sindicales se disponen a cubrir su papel de sostenedores del capital.

CCOO, en su último confederal del 16-17 del corriente, ha elaborado un documento con las líneas maestras de la política económica que proponen para una período de tres años. Plantean:

- salario mínimo de 20.500 ptas. Las mejoras salariales no deben superar el índice de inflación. Esto quiere decir que estarían dispuestos a firmar el convenio de metal de Madrid (está en 23.000 ptas para el pañón) por poco más que 25.000 ptas.
- para acabar con el paro proponen jornada laboral de 43 horas; seguro de desempleo financiado por empresarios y trabajadores al 80 % del salario real; después del desempleo habrá un subsidio de paro (financiado por el estado) que durante un año asegurará el 75% del salario mínimo a los trabajadores que no tengan a nadie a su cargo y durante 2 años, al 100% del salario mínimo a los que tengan 4 personas a su cargo.; La jubilación será a los 64 años "y progresivamente se llegará a los 60.
- ello acompañado con que se cumpla los restos del PM en materia de control de la Seguridad Social, plan energético, etc.....

Este escandaloso plan antiobrero se justifica por la situación de "emergencia" que exige el compromiso cuatripartito (centrales, gobierno, empresarios y partidos) para evitar la involución y sacar al país de la crisis.

Una vez más CCOO se pone a la cabeza en el apuntalamiento del régimen y de su gobierno. Es indudable que este escandalosa actuación va a abrir un a serie de fisuras entre las bases y el aparato de CCOO. Fisuras que pueden cristalizar en rupturas de sectores de CCOO. Ello nos plantea con urgencia la necesidad de llevar un trabajo en CCOO, trabajo que - por nuestra nula implantación en ese medio- tiene que pasar por una atención específica desde combate, y un bombardeo desde las secciones de UGT y CNT donde estemos, hacia la comisión obrera pertinente con propuestas sistemáticas de unidad de acción para empujar la movilización. Lo mismo a nivel zonal, local, etc.....

Trabajo a concretar en cada una de las instancias del p.

La UGT tiene que definir su posición en el federal a celebrar el 7 y 8 del próximo mes

.

La anterior ejecutiva decidió realizar una consulta a la base cara a poder definir la posición de la central. Es indudable que la burocracia socialdemócrata va a intentar que la tal consulta llegue a las menos secciones sindicales posibles realizando algún simulacro a nivel de direcciones ramales y locales, con plenos mal convocados. Además, lejos de situar exactamente los contenidos del pacto social, su propuesta etc.... la tónica que seguirán será la de preguntar en abstracto si hay que negociar o no con los empresarios, quienes deben participar en la negociación, qué cosas hay que exigir como previas a la firma (si devolución patrimonio, si ley de acción sindical etc...) en la misma tónica que la circular dirigida a la Federación de Artes Gráficas.

Hay que tener en cuenta que la burocracia va abocada al pacto. Con diferencias innegables respecto de CCOO ya que plantean firma por un año, apuntan medidas más progresivas respecto del paro (hablan de acabar con las horas extras, por ejemplo), hacen demagogia sobre la devolución del patrimonio sindical, ~~etc.~~ hablan de hacer convenios únicos de rama a nivel provincial, como es el caso del metal de Madrid (se callan que estos convenios marcos sólo se podrán superar en cuestiones específicas de la empresa lo que es lo mismo que decir que no son superables) etc.... Están dispuestos a aceptar topes salariales (según el informe económico del PSOE serían del orden del 14%), la misma ley de negociación colectiva ya que las críticas que hace la comisión ejecutiva al proyecto inicial del gobierno son puramente formales. Por su puesto tampoco plantean ninguna solución real al problema del paro. Se limitan a avalar y defender la ley socialista que en el fondo plantea más dinero para el seguro de paro.

Sin embargo, todo el período anterior del PM, la actuación de UGT completamente a remolque de las CCOO, el hecho de que la participación en los comités del decreto ha llevado al sindicato a una grave situación de desorganización interna, el proceso fuerte de desafiliación sentido en ramos como la metalurgia y la construcción, el estado desastroso de las finanzas etc... ha abierto fuertes contradicciones en el seno del sindicato entre la base y la dirección y peleas entre las distintas alas de la burocracia para ver quien es la que se lleva el agua a su molino. De un lado la camarilla de Zufiaur y los uso, con fuerza en Euskadi, que son los más consecuentes defensores de los comités del decreto y de la alianza con las CCOO para avalar mejor el pacto social. De otro los Garnacho y Cia que ponen más el acento en la imposición de las secciones sindicales (evidentemente secciones burocratizadas y sin romper con los comités del decreto). Estos tíos no pueden llevar una batalla consecuente en la defensa del sindicato, de sus secciones sindicales etc.. ya que están también por el pacto social.

Estos tíos han desplazado a los uso de la dirección de Renfe. Tienen mayoría en el conjunto del sindicato.

El hecho es que en el seno de UGT, cada vez con mayor virulencia hay una oposición creciente a los comités del decreto, por la actuación independiente de UGT respecto de CCOO, contra el pacto social (el ala Garnacho intenta desviar esta corriente, que de cristalizarse, supondría un grave peligro para la línea de la burocracia).

Cobra pues especial importancia el que, antes del ~~del~~ confederal, exijamos la celebración de reuniones de sección sindical ~~etc.~~ (reuniendo nosotros las nuestras) de plenos de rama, de uniones locales etc... para tomar posición respecto del asunto. No debemos caer en las discusiones abstractas que plantea la burocracia. Tampoco sirve de nada ~~etc.~~ (o de muy poco) sacar pronunciamientos con la sola negativa al pacto social. Esto puede ser fácilmente desviado por la burocracia, disfrutando el pacto de acuerdo puntual ventajoso para los trabajadores. O como mínimo como cosa obligada provocada por la actuación de CCOO.

Hay que rellenar las discusiones y los pronunciamientos de contenido. Contenido que no puede ser otro que el del programa que se necesita para acabar realmente con el paro; de la cantidad salarial que necesitan los trabajadores frente a los topes; de la plena libertad para la organización obrera y para la negociación colectiva, contra esa ley; junto con ello las cuestiones de control. Respecto al asunto de que "en breve podemos tener un gobierno socialista", la posición es clara: ^{financiar el plan exige} el gobierno obrero que se necesita, las condiciones de ruptura del mismo ya que un gobierno socialista para el pacto social no sirve a los trabajadores. Se puede poner el ejemplo del gobierno "socialista" de Inglaterra, allí con el pacto social hay más de 1.000.000 de parados y se están pegando agresiones brutales en el terreno de los salarios y de las condiciones de vida (enseñanza, sanidad, vivienda...).

Si no se puede sacar globalmente todo el programa contrapuesto, hay que conseguir como mínimo aspectos del mismo. Un pronunciamiento contra los topes salaria-

En los congresos que hayan, si las ponencias presentadas no corresponden a este enfoque partiendo de la problemática del ramo, hay que plantear una enmienda a votación que recoja este planteamiento. Diversificarlo después en enmiendas específicas sobre cada uno de los ejes.

Desde el punto de vista de los ejes de lucha contra el pacto social es muy fácil arremeter contra la constitución, por lo que esta constitucionaliza.

Hay que sacar ya pronunciamientos sobre este tema y en caso de congresos presentar también enmienda específica. El enfoque está recogido en la discusión del anterior ejecutivo sobre la campaña referéndum.

Junto con el esfuerzo específico por la convocatoria de plenos y secciones para el rollo del pacto social (por la coyuntura concreta que hay en UGT antes de la reunión del confederal) no podemos olvidar el trabajo más estable y permanente en relación con los convenios. Antes de fin de año son 2.000 los convenios a negociar, afectando a más de 700.000 trabajadores. Teniendo en cuenta además, que una determinada plataforma aprobada en el sindicato (al nivel que sea) entra directamente en contradicción con la firma de cualquier pacto, aún es más necesario plantearse ya la preparación de los convenios en los que UGT como tal debe defender su propuesta y plantearla a los trabajadores para su aprobación. Cubre especial importancia el convenio de metal de Madrid y el de la Fassa Remit. Apoyándonos en la demagogia de la burocracia en el sentido de que hay que avanzar hacia convenios únicos de rama, hay que plantear la denuncia de los convenios y la elaboración de las plataformas correspondientes.

El retraso que lleva la burocracia en la preparación del sindicato para la firma del pacto social. Su grado de indefinición sobre los contenidos de las plataformas a negociar etc., nos pone en unas condiciones inmejorables para adelantarnos y encabezar (en la medida de nuestras fuerzas) los sectores clasistas del sindicato. Es necesario pues llevar un trabajo sistemático no sólo de ~~pronunciamientos~~ pronunciamientos sino de reunión de la gente para llevar adelante las tareas que se desprenden de los acuerdos comunes (independientemente de que respondan a todo nuestro programa o sólo a una parte de él) como pasos para configurar la tendencia por la alianza obrera en el seno de la UGT.

Respecto de la CNT lo seguro es que se pronuncie contra el pacto social pero porque ellos no pactan por principios. Incapaces de levantar una alternativa de movilización generalizada y de organización de la clase, lo más probable es que esta central siga la tónica de actuación llevada en la huelga de gasolineras. En el próximo ejecutivo del p. se llevará a fondo una discusión sobre ~~la~~ CNT que devendrá en la ordenación de programa a plantear en el seno de esta central y en el tipo de trabajo a desarrollar. Es importante que los frentes con implantación en CNT manden al ejecutivo informes exhaustivos sobre la situación de esa central en la zona en cuestión, sus fuerzas internas, la orientación política que sigue etc... así como nuestra situación en su seno (implantación, posibilidades etc...)

INTRODUCCION ACLARATORIA AL ANTEPROYECTO DE CONVENIO PARA EL METAL DE MADRID

Con el pase de este anteproyecto a las diversas estancias del partido, se persigue facilitar una guía marco para la elaboración de los distintos convenios a proponer para su aprobación en el seno del sindicato, dado que ya se inicia el periodo de negociación de los nuevos convenios. Y dado que, allá donde no se haya iniciado, tenemos que tomar la iniciativa en plantearlo y tirarlo hacia adelante.

No se trata pues de un proyecto que pueda servir tal cual está para todos y cada uno de los ramos ya que se basa en la situación del metal. Cada ramo tendrá que variar lo que no le competa e introducir lo relativo a su problemática específica. Lo que sí es imprescindible es, que en las distintas propuestas específicas que presentemos para cada ramo son los ejes fundamentales que planteamos los siguientes:

‡ EL PARO. Incluyendo en esta problemática el problema de las reestructuraciones, regulaciones, expedientes en crisis, así como las empresas auxiliares que pueden verse afectadas. En este apartado, junto a las reivindicaciones a conseguir (es necesario introducir la más importante cara a los parados, que es el reparto de las horas de trabajo, que falta en el anteproyecto hay que introducir todas las medidas de control obrero cara a este objetivo) hay que introducir todas las medidas de control obrero cara a este objetivo) contratación, que los empresarios se guíen por el censo de parados de los sindicatos, apertura de libros etc..

‡ CONTROL OBRERO: Respecto a quien ejerce el control obrero, hay que sustituir la formulación que hay en el papel de comités de empresa (se asimila a la de comités del decreto) por la de asambleas (por medio de representantes elegidos y revocados por ellas) y secciones sindicales (esta sustitución vale para todo el texto en donde se hace referencia a los comités).

‡ SALARIOS: Situando el salario mínimo necesario y el aumento lineal. Respecto a mejoras de tipo pluses, primas... no nos pelearemos por tal o cual formulación. Se ha de incluir aquí también las medidas de control pertinentes como sería que el aumento automático según el coste de la vida, se haga según el índice elaborado por los sindicatos, no por el falseado índice oficial..

‡ DERECHOS SINDICALES Y DE CONTROL: En línea con la imposición de las secciones sindicales, de su reconocimiento y el de sus tareas, es necesario plantearlo en toda propuesta de convenio. Lo mismo en lo referente a las asambleas y al reconocimiento de los delegados de las mismas. Esto se enfrenta a los comités del decreto. En este apartado hay que plantear a su vez, el derecho a la libre negociación, por el no acatamiento a la ley de negociación de convenios.

‡ MEDIDAS SOCIALES Y MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO a conseguir, tampoco están en el centro, aunque debemos incluirlas en nuestra propuesta de convenio. Estas tienen muchas especificidades en los distintos ramos. Las generales serían: las relativas a la seguridad social y al IRTP, las relativas a seguridad e higiene, las relativas a la discriminación de jóvenes y mujeres

Aprovechando el hecho de que la UST ha denunciado ya todos los convenios de metal de la provincia de Madrid y que plantea la negociación de un convenio provincial que abarque a las grandes y a las chicas. Teniendo en cuenta además, que muchas de las empresas que hay en Madrid van más allá de

la provincia (Pegaso, Seat..) y que ya se han iniciado asambleas en la Fassa de Valladolid para la negociación de su convenio, tenemos que arremeter en el metal de todo el estado cara a que se realicen las denuncias pertinentes para unir a todo el metal en la lucha por un convenio unico a escala estatal. Esto se ve mucho mas necesario cuanto que hay agresiones brutales en cartera para el sector, como son los planes de la construccion naval, del automovil, agresiones a la siderurgia, el problema que es colar estas propuestas, significan para la industria auxiliar, para la pequeña y mediana empresa. Es facil argumentar que si se va por separado estos planes van a ser colados sin posibilidad de echarlos para atrás.

ANEXO SOBRE DINAMICA DE TRABAJO RESPECTO DE LOS PROXIMOS CONVENIOS

Partimos de una situación de suma desorganización en el seno de UGT. De desorganización producto de los efectos del Pacto de la Moncloa y de la participación en las elecciones sindicales de Suarez. El inicio de las fuertes movilizaciónes que se abren para este otoño, aún no ha repercutido en una reorganización de la UGT a todos los niveles. La reacción de las bases frente a esta situación es muy extensa. Muchos sectores clasistas, que están por levantar al sindicato de su atonía actual, están faltos de unas perspectivas de trabajo capaz de aglutinarlos. Quieren hacer, pero no ven cómo ni qué. -- Una fuerte confusión reina entre las filas de estos luchadores. Es a estos sectores a los que nos dirigimos en primer lugar. Ellos constituirán el bastión de la tendencia. Ahora bien: solo los podemos agrupar si somos capaces de:

- Ofrecerles una clara explicación del por qué de esta situación.
- Proponerles un programa a defender para cambiar el rumbo de los acontecimientos.
- Lo mas importante, poniendonos a la cabeza en la organización del sindicato. En hacer funcionar las instancias en las que estamos, y mas allá de esto, haciendo propuestas concretas de trabajo inmediato, capaces de centralizar y hacer coherente la actividad de estos luchadores.

NOTA 0

En relación con los convenios esta actividad pasa por:

A) Clarificación en el partido respecto de la propuesta a levantar, de la situación en el seno del sindicato de la rama en cuestión, cuadrando exactamente el juego de nuestros distintos peones. Es impenable dedicar alguna camarada a los parados, Tanto para organizarlos dentro del sindicato, como para llevar un trabajo mas allá del sindicato intentando organizar asambleas dotarles de unos objetivos y de unas tareas concretas etc.. Este trabajo es paralelo. El objetivo es incorporar a los trabajadores del ramo parados a la lucha del convenio.

Con este potencial podemos incidir positivamente en las plataformas a negociar (tratando que incorporen las reivindicaciones de los parados) así como en levantar asambleas de los trabajadores en activo y parado, favoreciendo la configuración del comité de huelga. Para este trabajo entre los parados hay que hacer jugar a la LJC. El trabajo del Partido ha de ir codo a codo con la organización juvenil. Hay que establecer el funcionamiento regular de la fracción comunista de la rama en cuestión. El objetivo sería conseguir

en el seno del sindicato la configuración de una sección sindical de todos los parados del ramo afiliados, que acuda como tal al comité del ramo. Sección sindical que ha de tender a configurarse a nivel de cada zona, coordinarse con el comité de zona y haciendo asambleas periódicas de todas las secciones de parados de las distintas zonas, para unificar objetivos, formas de trabajo etc.. La burocracia va a poner serias cortapisas a esto. En caso de carecer de correlación de fuerzas para sacar mayoría en la rama, hay que plantear la posibilidad de reunir a los parados como comisión de trabajo sobre el tema vinculada al comité de la rama por medio de la secretaria que se decida (juventud, organización, coordinación de sectores etc.)

A nada que haya algo configurado (aunque aun no participen el conjunto de los parados) hay que proyectar la actividad cara al exterior (a la vez que se sigue intentando masificar etc..) dentro del sindicato. Si ya existen asambleas de parados, acudiendo a ellas como UGT a defender las propuestas, plataforma, tareas concretas que se haya decidido en el sindicato. Si no existe nada a nivel de movimiento, se trata de empujarlo. Hay que plantear la unidad de acción para ello con los otros sindicatos. Unidad de acción que si no puede ser en torno a los objetivos (ya sabemos cual es la propuesta de CCOO respecto de esto) UGT no puede rebajar ninguno en nombre de la "unidad" ya que es la asamblea de los parados la que en ultima instancia ha de decidir sobre ellos con las diferentes propuestas sobre la mesa -si quese puede acordar convocatorias concretas, la elaboración de un censo de parados del ramo etc..

Esta unidad de acción es mas que probable conseguirla con CNT, sindicato mas permeable y permisible respecto de la tematica del paro. En caso de no existir ningun censo por parte de los sindicatos (cosa casi segura) se puede partir para las convocatorias de los que se consigan de las oficinas de empleo.

Los parados de UGT tienen que realizar desde el primer momento un fuerte trabajo de propaganda y agitación. Se trata de difundir la plataforma que proponen al conjunto de parados del ramo, los objetivos de incorporación al convenio, las convocatorias de las asambleas, los acuerdos de las mismas, las convocatorias de acción (manifestaciones, concentraciones, ocupaciones..) concretas. Sería ideal que los parados de UGT se dotaran además de las octavillas etc.. de un periodico regular que siguiera el proceso de convenio, el mismo proceso de los parados, los problemas de los expedientes de crisis y regulaciones del ramo, así como los aspectos mas generales de la coyuntura como el asunto del pacto social y de la Constitución ya que se trata de conseguir hacer comprender a los parados que sus reivindicaciones no entran en el Pacto social ni en la Constitución continuista. Todo este trabajo ha de ir acompañado por un esfuerzo específico para aumentar la afiliación de parados al sindicato. Especial importancia adquiere la afiliación de los jóvenes. Hay que tener en cuenta que la única garantía para que continúe la organización de las asambleas y comités elegidos de los parados en el convenio y mas allá de él, es el fortalecimiento de las organizaciones estables de la clase obrera (los sindicatos en este caso) que son el motor del proceso.

Aparte de las reivindicaciones a introducir en el convenio (disminución de la jornada de trabajo, lo de las horas extras, lo del control de -

en el seno del sindicato la configuración de una sección sindical de todos los parados del ramo afiliados, que acuda como tal al comité del ramo. Sección sindical que ha de tender a configurarse a nivel de cada zona, coordinarse con el comité de zona y haciendo asambleas periódicas de todas las secciones de parados de las distintas zonas, para unificar objetivos, formas de trabajo etc.. La burocracia va a poner serias cortapisas a esto. En caso de carecer de correlación de fuerzas para sacar mayoría en la rama, hay que plantear la posibilidad de reunir a los parados como comisión de trabajo sobre el tema vinculada al comité de la rama por medio de la secretaria que se decida (juventud, organización, coordinación de sectores etc.)

A nada que haya algo configurado (aunque aun no participen el conjunto de los parados) hay que proyectar la actividad cara al exterior (a la vez que se sigue intentando masificar etc..) dentro del sindicato. Si ya existen asambleas de parados, acudiendo a ellas como UGT a defender las propuestas, plataforma, tareas concretas que se haya decidido en el sindicato. Si no existe nada a nivel de movimiento, se trata de empujarlo. Hay que plantear la unidad de acción para ello con los otros sindicatos. Unidad de acción que si no puede ser en torno a los objetivos (ya sabemos cual es la propuesta de CCOO respecto de esto) UGT no puede rebajar ninguno en nombre de la "unidad" ya que es la asamblea de los parados la que en ultima instancia ha de decidir sobre ellos con las diferentes propuestas sobre la mesa -si quese puede acordar convocatorias concretas, la elaboración de un censo de parados del ramo etc..

Esta unidad de acción es mas que probable conseguirla con CNT, sindicato mas permeable y permisible respecto de la tematica del paro. En caso de no existir ningun censo por parte de los sindicatos (cosa casi segura) se puede partir para las convocatorias de los que se consigan de las oficinas de empleo.

Los parados de UGT tienen que realizar desde el primer momento un fuerte trabajo de propaganda y agitación. Se trata de difundir la plataforma que proponen al conjunto de parados del ramo, los objetivos de incorporación al convenio, las convocatorias de las asambleas, los acuerdos de las mismas, las convocatorias de acción (manifestaciones, concentraciones, ocupaciones..) concretas. Sería ideal que los parados de UGT se dotaran además de las octavillas etc.. de un periodico regular que siguiera el proceso de convenio, el mismo proceso de los parados, los problemas de los expedientes de crisis y regulaciones del ramo, asi como los aspectos mas generales de la coyuntura como el asunto del Pacto social y de la Constitución ya que se trata de conseguir hacer comprender a los parados que sus reivindicaciones no entran en el Pacto social ni en la Constitución continuista. Todo este trabajo ha de ir acompañado por un esfuerzo específico para aumentar la afiliación de parados al sindicato. Especial importancia adquiere la afiliación de los jóvenes. Hay que tener en cuenta que la única garantía para que continúe la organización de las asambleas y comités elegidos de los parados en el convenio y mas allá de él, es el fortalecimiento de las organizaciones estables de la clase obrera (los sindicatos en este caso) que son el motor del proceso.

Aparte de las reivindicaciones a introducir en el convenio (disminución de la jornada de trabajo, lo de las horas extras, lo del control de -

la contratación etc..) los parados han de jugar un papel de primer orden en la imposición de la libre organización obrera para la libre negociación. Partimos de que la actual legislación vigente en materia de negociación y la futura ley de negociación colectiva, cierran llas puertas - absolutamente a la posibilidad de participación de los parados en ninguna negociación del convenio, tanto fuera como dentro de las empresas, La lucha contra esta ley, y mas en concreto, para evitar que se aplique en la negociación del ramo en cuestión, está en el centro mismo de la actividad de los parados.

Así, los parados afiliados, han de ser los abanderados de la lucha en el seno del sindicato porque la UGT se pronuncie en contra de esa ley y luche contra ella. Esto significa que ha de imponer a las secciones -- sindicales en todas las empresas y que estas tienen que potenciar asambleas de todos los trabajadores para que la propuesta de UGT sea avalada por el conjunto de los trabajadores. Estos son los que han de decidir -- sobre los contenidos, ámbito, sujetos de la negociación.. Ello es incompatible con los comités del Decreto. De cara a la libre negociación UGT= tiene que organizar la dimisión de sus afiliados de estos comités arrastrando a los afiliados de los otros sindicatos obreros. Sin las cortapi-- sas de los comités del decreto, las secciones sindicales serán una reali-- dad en la empresa y en la medida en que representan una minoría de traba-- jadores en la empresa serán también una realidad las asambleas decisio--- rias de los trabajadores, ya que, por si sola, la seccion sindical no -- tiene la suficiente fuerza para imponer las reivindicaciones y necesita-- recurrir a la asamblea. Una vez conseguido ésto, la dinámica de elección de comités dependientes de la asamblea es inseparable.

La burocracia (tanto el ala USO como los Garnachos "defensores de las secciones sindicales) tienen terror a que se levanten asambleas. Por ello siguen dando su apoyo a los comités del decreto y apoyarán la Ley de Negociación Colectiva. El planteamiento de secciones sindicales y --- asambleas por la libre ^{de} negociación del convenio, contra los comités del Decreto y el tope tanto por cien en los mismos para negociar, incide directamente en la actual situación de UGT y abre unas enormes posibilidades para comerle el terreno a la burocracia agrupando a sectores del sindicato que van mas allá de los parados.

De otro lado, las asambleas de los parados del ramo, imponer la pre sencia de los delegados elegidos en la negociación del convenio, es ya -- cepillarse la Ley de Negociación. Las burocracias sindicales se van a -- oponer a ello. Los parados por tanto han de plantearse el recurrir a los trabajadores del ramo para que sean ellos los que decidan sobre esta --- cuestión. Se han de convertir en los adalides de las asambleas generales y zonales, contra su sustitución por asambleas de delegados de comites-- decreto. En el caso superhipotetico que las burocracias y la patronal --- acepten la presencia de los representantes de las asambleas de los para-- dos, han de luchar porque el resto de representantes, representen de ver dad a los trabajadores del ramo. Esto no es otra cosa que respondan a -- asambleas de trabajadores.

Si el Partido y las Juventudes no disponen de nadie para dedicar di

rectamente al trabajo entre los parados porque la empresa donde se trabaja requiere los esfuerzos, por la responsabilidad en la sección sindical o en el comité de rama, hay que conseguir que la sección, el comité dedique gente para esta tarea (se supone que detras de todos esos peones activos esta nuestro hombre o mujer orientando la actividad, aunque no la lleve adelante él directamente). En cualquier caso, incorporar gente de las secciones sindicales de empresa para llevar adelante el asunto del paro adquiere singular importancia para conseguir percutir en el conjunto del sindicato y fuera de él, no solo con los parados sino con los activos, este doble fuego será gravísimo para la salud de la burocracia.

Si bien desde el sindicato, es la forma mas organica y consistente de levantar un potente movimiento de parados, no podemos limitar el trabajo a él. De una parte porque la burocracia apoyandose en la profunda desorganización interna que hay en el sindicato que se traduce en el nulo funcionamiento de las secciones sindicales y en la poca participación en los plenos, nos lo impide y tengamos que esperar a que el propio rollo del convenio o de las conflictividades específicas actúe con nosotros a la cabeza como factor organizador del sindicato. de otra porque la mayoría de los jóvenes salidos de las EFE o simplemente parados no están afiliados y no han conseguido nunca un puesto de trabajo. Además es posible que existan asambleas, grupos de parados, etc.. a nivel de zonas o localidades que reúnan a gente no sindicada todavía. Limitar el trabajo y hacerlo depender de la reorganización del sindicato nos impide incidir en estos grupos y conseguir que se conviertan en auténticas asambleas de parados. Además, como nuestro trabajo ya orientado a vincular los parados a los trabajadores en activo y a sus organizaciones (por ahora sindicatos ya que no existen comités) y que vamos a llevar un trabajo constante de afiliación, se puede incidir desde estos movimientos de parados en la organización misma del sindicato y en el forzar para que se asuma esta problemática.

El problema de las empresas en crisis, con expedientes de todo tipo. - Este es un sector fundamental cara a los próximos convenios. En prácticamente todos los ramos hay empresas en esta situación. Importante por lo que significa de cara al aumento del paro y porque muchas de ellas son necesarias para la reactivación de la economía, ya que afectan a ramas fundamentales: siderurgia, construcción, textil, etc. Las burocracias sindicales, además de llevar una orientación que permite el cierre de estas empresas, argumentan con este peligro real de cierre de las pequeñas, medianas y grandes para plantear reivindicaciones salariales irrisorias. Como en el caso de los parados hay que llevar una intervención decidida sobre este sector en relación al convenio, es clave para romper las plataformas y orientaciones vertebradas por el Pacto social. Además, en casos como el metal que afectan a empresas interprovinciales ofrecen una oportunidad irrefutable para el planteamiento de convenio unico a escala estatal.

Se trata de plantear que la plataforma del sindicato debe recoger las reivindicaciones contra los expedientes, cierres... y mas allá del puro planteamiento de llevar un trabajo directo sobre ellas. De un lado, se trata de coordinarlas a nivel interno del sindicato. No es crear un comité de empresas en crisis diferente del comité de rama, sino posibilitar que se reúnan para que elaboren la plataforma de esas empresas a nivel de ramo y llevar una línea de actuación centralizada. Es facil argumentar esta necesi

dad ya que la experiencia demuestra que una a una enfrentando los expedientes no consiguen mas que los mismos se lleven adelante.

Esta línea de coordinación interna se corresponde a un planteamiento de coordinación a nivel de todas las fabricas del ramo en esta situación. Coordinación de las asambleas de las distintas fabricas por medio de la agente elegida y revocable de las mismas. Como en el caso de los parados, estas asambleas deben plantearse la introducción de las reivindicaciones en el convenio y su presencia en la negociadora. Sin esperar a que se ponga en pie toda la sinerxia propia del convenio, han de avanzar en la acción por medio de manifestaciones... asi como en todas las tareas de control (libros de cuentas..) Lo que es indudable es que muchas de ellas van a tratar de cerrar antes del mismo convenio (o regular). La línea de ocupación de las empresas, la organización de picketes que eviten que el empresario se lleve las máquinas, la negativa rotunda a cualquier reestructuración o regulación que implique pérdida de los puestos de trabajo, aumento de ritmos o disminución de salarios se coloca en primer plano, claramente enfrentada a las propuestas reformistas de aceptar reestructuraciones de hecho, fuertes indemnizaciones o de dedicar a los trabajadores a conseguir los nuevos créditos a la empresa. Esta línea de ocupación plantea con toda su virulencia el problema del control obrero no ya limitado al marco de la empresa, sino en el enfoque de nacionalización de toda la rama de producción.

Tambien como con los parados, las secciones sindicales de las empresas en crisis han de llevar un trabajo cara al conjunto del ramo. Deben forzar no solo la celebración de plenos de las secciones afectadas, sino del conjunto del ramo para ver la problemática, meterla en el convenio.... Los coordinadores de delegados de asambleas de estas empresas, han de plantearse a su vez la convocatoria de asambleas con las fabricas del ramo a nivel general y en cada zona. Como en el caso de los parados con un objetivo importante para levantar el comité de huelga del ramo.

=====

NOTA 0.- Esta situación subjetiva se corresponde con un pacto social por arriba que va a sujetar las propuestas de las burocracias para todos los convenios venideros. Para romper estas propuestas tenemos que hacer jugar un papel fundamental a los parados, las empresas en crisis, los aumentos salariales, el problema de la organización obrera.

NOTA 1.- Esas reivindicaciones no pueden ser generales. Tienen que venir argumentadas y planteadas según la situación específica del paro del ramo. Esto exige una ingente labor de recogida de datos (horas extras que se hacen, número de parados y de activos, etc...) y de concreción que es tarea a proponer a los parados del sindicato cara a elaborar lo más ajustado posible la plataforma.

A) CONSIDERACIONES PREVIAS

La crisis económica, que solamente el capital ha provocado y de la que los trabajadores -sin ser en absoluto responsables- sufrimos sus más duras cargas, ataca hoy no sólo anteriores conquistas en materia de salario y condiciones de trabajo, sino incluso el derecho más elemental del trabajador: el propio puesto de trabajo.

En nuestro sector la situación es especialmente grave: a los miles de compañeros arrojados al paro pueden sumarse muchos más si se llevan adelante los numerosos expedientes de crisis que plantean cierres, reducciones de plantillas y planes de "reestructuración" en los sectores fundamentales (naval, automóvil, altos hornos, electrónica,...). Esto, que es una amenaza para todos, supone al mismo tiempo un arma de chantaje en manos de la patronal para rebajar los salarios y acrecentar las condiciones de explotación.

Con el Pacto Social que los empresarios y su Gobierno pretenden imponernos, intentan "solucionar" la crisis salvaguardando sus intereses a costa ¡una vez más! de los trabajadores. Quieren que aceptemos el despido masivo, salarios de miseria y mayor productividad aumentando los ritmos, a la vez que, decreto tras decreto, nos niegan e recortan las armas de defensa que tenemos los trabajadores: la plena libertad de organización, negociación y acción sindical.

En esta situación crítica, los metalúrgicos han de afrontar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo. La UGT, consciente de sus serias responsabilidades para con ellos, plantea que para el éxito en la presente negociación es imprescindible sentar como bases fundamentales lo siguiente:

1.- La continuada imposición de laudos arbitrales (que en Madrid se viene produciendo desde 1973) ha supuesto un intolerable deterioro en los salarios y condiciones de trabajo. Por ello, los metalúrgicos afirman su decidido propósito de defender el derecho de los trabajadores y sus organizaciones sindicales a la libre e íntegra negociación del próximo convenio con la parte empresarial, sin interferencias ni imposiciones de la Administración, que como se ha demostrado, siempre ha favorecido y ha sido reflejo fiel de los intereses patronales.

2.- Por la grave situación del sector antes señalada, los trabajadores exigirá ^{negociar} todos y cada uno de los puntos que en estos momentos resultan fundamentales para cubrir sus mínimas necesidades:

- a.- En primer lugar, las medidas que, al nivel de la empresa y del sector, garanticen el puesto de trabajo y den una solución real al paro.
- b.- Aumentos salariales, con un mínimo y subida lineal, que ceten la continua disminución de la capacidad adquisitiva de nuestros salarios, ante la acumulación de los índices de inflación (26% el año pasado y 17% previsto para 1978) y los ridículos aumentos impuestos por los laudos.
- c.- Mejora en las condiciones de trabajo. Junto a reivindicaciones ya tradicionales y sistemáticamente desconocidas en los laudos, planteamos que el crecimiento económico y de la productividad no puede darse nuevamente a costa de los trabajadores. La solución habrá de buscarse en nuevas inversiones, modernización de instalaciones y creación de puestos de trabajo, no en el aumento de ritmos, destajos o en la discriminación de jóvenes y mujeres.

la permanente vigilancia y garantía del empleo, la organización del trabajo y de las conquistas alcanzadas.

e.- Plenas libertades para los trabajadores en su organización, representación y acción sindical.

3.- Es necesario unir las fuerzas de todos los metalúrgicos para conseguir las necesidades mínimas generales, antes señaladas, en un CONVENIO MARCO UNICO DE AMBITO ESTATAL, sin perjuicio de las mejoras ya conquistadas o que puedan alcanzarse en posteriores negociaciones de ámbito inferior (nacional, provincial, de empresa,...). Esta es la línea que nos obliga a seguir la convergencia e identidad de nuestras reivindicaciones fundamentales, así como la negativa experiencia de la división en el pasado en distintos convenios por provincias y aún por empresas, separando incluso las grandes del pequeño y mediano metal.

B) ANTEPROYECTO DE CONVENIO PARA EL SECTOR SIDEROMETALURGICO

I.- Ambitos del Convenio Colectivo:

1.- Ambito territorial y funcional: Empresas siderometalúrgicas radicadas en el Estado Español o tengan establecido su centro de trabajo en él y aquellas empresas auxiliares que tengan relaciones estables de fundamental dependencia respecto a las anteriores.

2.- Ambito personal: Todos los trabajadores asalariados de las empresas afectadas o que presten sus servicios en los centros señalados antes.

3.- Duración: La vigencia del presente Convenio será del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1979, con retroactividad de sus efectos a la primera fecha citada en el caso de que la firma fuese posterior a ella.

4.- Vencimiento: El presente Convenio podrá ser denunciado total o parcialmente por cualquiera de las dos partes y en cualquier momento. De no ser denunciado dos meses antes de su vencimiento, se considerará prorrogado durante 1980, revisándose los salarios fijados de forma automática según queda reglamentado en el siguiente artículo.

5.- Revisión salarial: Los salarios fijados en el presente Convenio serán revisados trimestralmente o cuando el índice acumulado del coste de vida supere dos puntos, siempre de acuerdo al I.C.V. elaborado o controlado por las organizaciones sindicales de los trabajadores.

II.- Medidas contra el paro en el sector y garantías en el empleo:

1.- Reducción de jornada sin disminución de salario: Semana laboral de 3

2.- Supresión de horas extras. En casos de urgente necesidad deberá contarse con el consentimiento del Cté. de Empresa y Secciones Sindicales. En todo caso nunca superarán el tope de 10 horas extras al mes y 80 al año, con bonificación del 50% las 6 primeras horas al mes y 100% el resto.

3.- Se computarán el total de horas extras realizadas en cada empresa durante 1978, así como la s horas trabajadas por eventuales.; el resultado se dividirá por el número de horas de la jornada anual y el cociente indicará los puestos de trabajo que obligatoriamente la empresa deberá ampliar en su plantilla.

4.- Durante la vigencia del Convenio no habrá aumentos de los ritmos ni de los topes de productividad.

la permanente vigilancia y garantía del empleo, la organización del trabajo y de las conquistas alcanzadas.

e.- Plenas libertades para los trabajadores en su organización, representación y acción sindical.

3.- Es necesario unir las fuerzas de todos los metalúrgicos para conseguir las necesidades mínimas generales, antes señaladas, en un CONVENIO MARCO UNICO DE AMBITO ESTATAL, sin perjuicio de las mejoras ya conquistadas o que puedan alcanzarse en posteriores negociaciones de ámbito inferior (nacional, provincial, de empresa,...). Esta es la línea que nos obliga a seguir la convergencia e identidad de nuestras reivindicaciones fundamentales, así como la negativa experiencia de la división en el pasado en distintos convenios por provincias y aún por empresas, separando incluso las grandes del pequeño y mediano metal.

B) ANTEPROYECTO DE CONVENIO PARA EL SECTOR SIDEROMETALURGICO

I.- Ambitos del Convenio Colectivo:

1.- Ambito territorial y funcional: Empresas siderometalúrgicas radicadas en el Estado Español o tengan establecida su centro de trabajo en él y aquellas empresas auxiliares que tengan relaciones estables de fundamental dependencia respecto a las anteriores.

2.- Ambito personal: Todos los trabajadores asalariados de las empresas afectadas o que presten sus servicios en los centros señalados antes.

3.- Duración: La vigencia del presente Convenio será del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1979, con retroactividad de sus efectos a la primera fecha citada en el caso de que la firma fuese posterior a ella.

4.- Vencimiento: El presente Convenio podrá ser denunciado total o parcialmente por cualquiera de las dos partes y en cualquier momento. De no ser denunciado dos meses antes de su vencimiento, se considerará prorrogado durante 1980, revisándose los salarios fijados de forma automática según queda reglamentado en el siguiente artículo.

5.- Revisión salarial: Los salarios fijados en el presente Convenio serán revisados trimestralmente o cuando el índice acumulado del coste de vida supere dos puntos, siempre de acuerdo al I.C.V. elaborado o controlado por las organizaciones sindicales de los trabajadores.

II.- Medidas contra el paro en el sector y garantías en el empleo:

1.- Reducción de jornada sin disminución de salario: Semana laboral de 35

2.- Supresión de horas extras. En casos de urgente necesidad deberá concertarse con el consentimiento del Cté. de Empresa y Secciones Sindicales. En todo caso nunca superarán el tope de 10 horas extras al mes y 80 al año, con bonificación del 50% las 6 primeras horas al mes y 100% el resto.

3.- Se computarán el total de horas extras realizadas en cada empresa durante 1978, así como la s horas trabajadas por eventuales.; el resultado se dividirá por el número de horas de la jornada anual y el cociente indicará los puestos de trabajo que obligatoriamente la empresa deberá ampliar en su plantilla.

4.- Durante la vigencia del Convenio no habrá aumentos de los ritmos ni de los topes de productividad.

6.- Amnistía laboral para todos los despedidos y desaparición de listas negras.

7.- Compromiso de las empresas a no recurrir a las cláusulas del Decreto-Ley de 4 de Marzo de 1977 sobre Relaciones del Trabajo referentes al despido "por causas objetivas", ni a la cláusula sobre despido del 5% de la plantilla del Decreto-Ley sobre Salarios y Empleo del 6 de Diciembre de 1977. En todo caso de despido intervendrán los Ctés de Empresa y Secciones sindicales con derecho a veto.

8.- Condiciones de contratación:

a.- Los Ctés, de Empresa y Secciones Sindicales estarán presentes en la firma de todos los contratos y deberán aprobar todos los tests, exámenes médicos y pruebas a que sean sometidos los trabajadores para su contratación.

b.- No habrá ninguna discriminación por sexo, edad o nacionalidad ni en la convocatoria ni en la selección.

c.- Los actualmente contratados como eventuales pasarán de inmediato a fijos. El período de prueba máximo nunca será superior a 15 días. En caso de necesidad de recurrir a contratos eventuales, será bajo previa aprobación y control del Cte de Empresa (CE) y Secc. Sindicales de empresa (SSE), con una bonificación salarial del 25% y con preferencia para pasar a fijos de plantilla.

d.- Integración inmediata de los subcontratados que realicen trabajo estable en la empresa matriz, conservando todos sus derechos.

e.- Queda suprimida la contratación a destajo.

f.- Todo aumento o disminución de plantilla se hará bajo control de los CE y SSE con derecho a veto, para lo que es preciso el control habitual de los Libros de Cuentas y de la inversión.

g.- Los CE y SSE controlarán que se cubran las vacantes y se creen los puestos de trabajo posibles en la empresa. Cuando se vaya a contratar nuevo personal, los CE en coordinación con los Sindicatos Locales y Ctés de parados velarán para ^{que} esas plazas sean cubiertas por los compañeros inscritos en el censo de parados y por orden.

9.- Ante los expedientes de crisis de empresas y sectores:

a.- Información a tiempo. Al negociar el convenio la empresa debe comunicar a los trabajadores cualquier propósito de reducción de plantilla o cierre; de lo contrario la empresa se compromete a mantener todo el año ~~en~~ la plantilla y el nivel de empleo. En cualquier caso, 15 días antes de presentar expediente a la Delegación de Trabajo, la empresa tiene que haberlo comunicado, con toda documentación, al CE y SSE.

b.- Ante las propuestas de regulación o suspensión de empleo, la solución ha de ser lo planteado en II,1: la reducción de jornada. En caso de que aceptasen la propuesta los CE y SSE, siempre se mantendrá el salario al 100%. En caso de reconversión necesaria, se mantendrán desde el primer momento los puestos de trabajo en la misma zona, parecidas condiciones y derechos adquiridos.

c.- Si, previo control en todo caso de los Libros de Cuentas, resultase real la insolvencia de la empresa, será nacionalizada por el Estado sin indemnización, garantizándose todos los puestos de trabajo en la zona y bajo control de los CE y SSE.

d.- En todo caso, ante reducciones de plantilla o cierres consumados, los trabajadores tendrán seguro de desempleo con el 100% del salario real, inmediato e indefinido, y una indemnización de dos meses por año trabajado.

5.- En los casos de reestructuración, reconversión, ... de una empresa o sector, la empresa matriz garantizará los puestos de trabajo y condiciones a las empresas auxiliares, bien mediante la absorción, bien mediante la nacionalización sin indemnización por el Estado y la con siguiente reconversión bajo control del CE y SSE.

III.- Salarios y mejoras económicas:

- 1.- en el presente convenio quedan modificadas las tablas salariales de acuerdo con un salario mínimo de 35.000 pts. y subida lineal de 10.000 pts. para todas las categorías, sin distinción de edad, sexo, nacionalidad o condición.
- 2.- Se negociará una reducción del abanico salarial y de las 80 categorías hoy existentes de acuerdo a los criterios de igual trabajo y parecido nivel, que han de confeccionar las centrales sindicales.
- 3.- Todo el personal incluído en este convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias al año de una mensualidad cada una a razón de la media del salario real percibido en los tres meses anteriores.
- 4.- Supresión del IRTP. Mientras tanto mínimo exento de 750.000 pts.
- 5.- Seguridad Social a cargo del Estado. Mientras éste no se haga cargo de los dos conceptos anteriores, serán cubiertos por la empresa.
- 6.- La antigüedad será abonada con el 5% del presente salario base por bienio.
- 7.- Cualquier sistema de rendimiento en bases a primas o incentivos será bajo consentimiento y control del CE y SSE, se revisará al menos una vez al año y la medición de tiempos y rendimiento estará realizada por personal no necesariamente de la empresa y previamente aceptado por el CE y consultadas las centrales sindicales.
- 8.- La suma de primas o incentivos variables no podrá exceder de un 15% del total del salario real. El resto de lo actualmente percibido por primas o incentivos tiene que convertirse en prima fija e incorporarse al salario base.
- 9.- Cuando no existan medios de transportes en el centro urbano y si pre ~~mixta~~ si el trabajo está fuera de él, el transporte de personal correrá a cargo de la empresa. La jornada laboral comenzará en todo caso cuando el medio de locomoción salga de su punto de partida. El plus de distancia será de 10 pts por Km.
- 10.- Percibirán dietas todos lo trabajadores trasladados fuera del lugar de domicilio habitual, cuando no puedan regresar diariamente a él. La dieta completa será de 1500 pts y la media de 800 pts. sin ser cotizables a ningún efecto.
- 11.- En caso de traslado temporal a otra localidad por necesidades de trabajo, todos los gastos de traslado, vivienda, etc correrán a cargo de la empresa. Cada dos meses el trabajador tendrá un permiso retribuido de 4 días hábiles, sin contar los días de viaje.

IV.- Mejoras sociales y en las condiciones de trabajo:

- 1.- 100% del salario real en caso de enfermedad, accidente, incapacidad, embarazo, pagado íntegramente por la Seguridad Social. En su defecto será completado por la propia empresa.
- 2.- Lesiones en el trabajo: En caso de lesión permanente no invalidan

permanente parcial, se duplicarán, en caso de I.P. absoluta, se com-
tará la pensión con una indemnización de 1.000.000 de pts.; en caso
de I.P. absoluta, con 2 millones; en caso de gran invalidez o muerte,
con 3 millones, además de 100% salario real para la viuda e hijos hasta los 18 años

3.- Jubilación según quedó preceptuada en el artcl. II,5.

4.- Comedores en los centros donde por razones de horario o distancia los trabajadores no puedan ir a comer a su domicilio. Serán totalmente subvencionados por la empresa por los trabajadores si dieta. En su defecto se verá obligada a pagar un plus de 400 pts por comida.

5.- Las vacaciones serán de 30 días naturales y durante los meses de verano y serán disfrutadas obligatoriamente y dentro del año que corresponden. En caso de avenirse el trabajador a disfrutarlas en meses distintos del verano, aumentarán a 35 días (de los cuales 15 al menos en verano) y con un incremento en la retribución por vacaciones 40%^{ca} del

6.- Seguridad e Higiene:

a.- En toda empresa y centro de trabajo los trabajadores tendrán derecho a elegir un Cte de Seguridad e Higiene con derecho a veto sobre cualquier modificación en la producción que afecte a ello y con facultad de suspender cualquier trabajo que perjudique ponga en peligro a los trabajadores.

b.- Toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad tendrán un incremento del 25%, 30%, 35% ó 40% sobre el salario base según se den uno, dos, tres o cuatro conceptos conjuntamente y reducción de una hora de la jornada.

c.- Chequeo médico completo anual a cargo de la Seg. Social.

d.- Establecimiento de servicios médicos sanitarios con personal cualificado y ambulancias en los polígonos industriales, en las grandes fábricas y en las zonas industriales. El servicio médico de empresa será obligatorio a partir de 100 empleados.

7.- Clasificación y formación:

a.- Cualquier cambio en el puesto de trabajo o categoría tiene que ser informado previamente al CE y SSE, de forma que éstos controlen los motivos con derecho a veto.

b.- Cuando un trabajador pase a ocupar un puesto de superior categoría durante un mes seguido o dos alternos en 365 días, pasa automáticamente a esa categoría.

c.- El CE, asesorado por las SSE, debe controlar que las vacantes se cubran prioritariamente con trabajadores de la empresa que estén en una categoría inferior y tengan título o demuestren tener preparación para ocupar esas vacantes.

d.- Se suprimirán los trabajos "reservados" a mujeres, de modo que éstas tengan las mismas posibilidades de acceder a cualquier puesto y categoría.

e.- El Estado ha de garantizar gratuitamente y con sueldo cursos de especialización y adaptación a nuevas técnicas o especialidad. En su defecto, la propia empresa ha de facilitar y subvencionar los estudios que los trabajadores emprendan para su formación o perfeccionamiento.

8.- Ninguna discriminación para jóvenes, mujeres o disminuidos:

a.- Supresión del contrato de aprendizaje. Desaparición de la categoría de pinche. Igualdad de derechos y remuneración según el trabajo realizado. Control de las Escuelas de aprendices por el CE, SSE y Cte de los propios aprendices.

b.- Supresión de los contratos en prácticas.

c.- Supresión del contrato eventual para jóvenes según el Decreto-

... en los casos de reestructuración, reconversión, ... de una empresa o sector, la empresa matriz garantizará los puestos de trabajo y condiciones a las empresas auxiliares, bien mediante la absorción, bien mediante la nacionalización sin indemnización por el Estado y la con siguiente reconversión bajo control del CE y SSE.

III.- Salarios y mejoras económicas:

- 1.- en el presente convenio quedan modificadas las tablas salariales de acuerdo con un salario mínimo de 35.000 pts. y subida lineal de 10.000 pts. para todas las categorías, sin distinción de edad, sexo, nacionalidad o condición.
- 2.- Se negociará una reducción del abanico salarial y de las 80 categorías hoy existentes de acuerdo a los criterios de igual trabajo y parecido nivel, que han de confeccionar las centrales sindicales.
- 3.- Todo el personal incluido en este convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias al año de una mensualidad cada una a razón de la media del salario real percibido en los tres meses anteriores.
- 4.- Supresión del IRFP. Mientras tanto mínimo exento de 750.000 pts.
- 5.- Seguridad Social a cargo del Estado. Mientras éste no se haga cargo de los dos conceptos anteriores, serán cubiertos por la empresa.
- 6.- La antigüedad será abonada con el 5% del presente salario base por tiempo.
- 7.- Cualquier sistema de rendimiento en base a primas o incentivos será bajo consentimiento y control del CE y SSE, se revisará al menos una vez al año y la medición de tiempos y rendimiento estará realizada por personal no necesariamente de la empresa y previamente aceptado por el CE y consultadas las centrales sindicales.
- 8.- La suma de primas o incentivos variables no podrá exceder de un 15% del total del salario real. El resto de lo actualmente percibido por primas o incentivos tiene que convertirse en prima fija e incorporarse al salario base.
- 9.- Cuando no existan medios de transportes en el centro urbano y si pre ~~mixta~~ si el trabajo está fuera de él, el transporte de personal correrá a cargo de la empresa. La jornada laboral comenzará en todo caso cuando el medio de locomoción salga de su punto de partida. El plus de distancia será de 10 pts por Km.
- 10.- Percibirán dietas todos los trabajadores trasladados fuera del lugar de domicilio habitual, cuando no puedan regresar diariamente a él. La dieta completa será de 1500 pts y la media de 800 pts. sin ser cotizables a ningún efecto.
- 11.- En caso de traslado temporal a otra localidad por necesidades de trabajo, todos los gastos de traslado, vivienda, etc correrán a cargo de la empresa. Cada dos meses el trabajador tendrá un permiso retribuido de 4 días hábiles, sin contar los días de viaje.

IV.- Mejoras sociales y en las condiciones de trabajo:

- 1.- 100% del salario real en caso de enfermedad, accidente, incapacidad, embarazo, pagado íntegramente por la Seguridad Social. En su defecto será completado por la propia empresa.
- 2.- Lesiones en el trabajo: En caso de lesión permanente no invalidante se triplicarán las indemnizaciones actuales: en caso de invalidación

de los empresarios a no utilizarlo mientras no sea derogado.

d.- Toda empresa debe incluir en sus nuevos contratos un porcentaje de trabajadores entre 15 y 21 años, así como de mujeres, equivalente al menos al porcentaje de mano de obra de esas características que se encuentran en pare.

e.- Todo trabajador, hasta los 18 años, debe disponer del 50% del horario laboral para el estudio y 50% para el trabajo, que le permita una formación profesional, con salario íntegro. Si bien el 50% de estudio deben ser financiadas por el Estado, en su defecto lo hará la empresa.

f.- Prohibición de trabajo tóxico, penoso o peligroso para los trabajadores jóvenes.

g.- Servicio militar: durante su cumplimiento se percibirá el 100% del salario. En caso de no abonarlo el Estado, lo hará la empresa.

h.- Ninguna discriminación salarial o de derechos por para la mujer.

i.- Las escuelas de Formación Profesional han de estar abiertas a las trabajadoras en todas sus ramas. En caso de falta de plazas y en igualdad de condiciones, deben tener preferencia las mujeres en aquellos oficios cuyos alumnos sean mayoritariamente varones.

j.- En caso de maternidad: dos meses de permiso antes del parto y cuatro meses después (con posibilidad de distribuirlos según opción de la interesada) con el 100% del salario real. Posibilidad de que sea el padre quien disfrute parte de la excedencia posterior al parto.

k.- Capacidad disminuida: cuando un trabajador, por accidente laboral, se vea disminuido en su capacidad, la empresa queda obligada a buscarle un puesto compatible dentro de la misma sin pérdida de categoría ni de la valoración del trabajo. Caso de ser eventual pasará a fijo.

l.- Minusválidos: Las empresas, supervisadas por el CE y SSE, estarán obligadas a admitir minusválidos en un puesto compatible, hasta un 2% del total de la plantilla.

V.- Derechos sindicales y de control:

1.- Los trabajadores tendrán plena libertad de organización y sindicación dentro de la empresa. Las asambleas de los trabajadores tienen derecho a elegir libremente a sus representantes, a organizarse formando comités y a coordinarlos. Los trabajadores tienen derecho a formar en cualquier centro secciones sindicales y elegir sus delegados que los representen y asuman todas las funciones que los trabajadores les otorguen. La empresa reconocerá tales secciones sindicales y éstas libremente elegidos por la asamblea de los trabajadores.

2.- Libre negociación por los representantes que los trabajadores hayan elegido sin interferencia del Estado. Compromiso de los empresarios a no utilizar el Decreto-Ley del 6-12-77 sobre Elecciones a representantes en las empresas, la Ley de Convenios Colectivos y el Decreto del 4-3-77 sobre Relaciones Laborales, así como los laudos vigentes, de todo lo cual exigen los trabajadores su derogación.

3.- Los CE y SSE entenderán y ejercerán control con derecho a veto sobre todo lo concerniente a contratos, aumentos o disminución de plantillas, despidos o sanciones, traslados, organización del trabajo y ritmos, clasificación o cualquier modificación de las condiciones de producción. Para ello efectuarán control habitual de los Libros de Cuentas (Balance, Cuenta de pérdidas y ganancias y presupuestos anuales, cuenta de explotación trimestral; estado de ventas, de compras, de los almacenes y de las cuentas deudoras y acreedoras, en términos monetarios y reales, mensualmente) y el control de la inversión (proyectos, variación de la productividad, etc.)

dificaciones de emplazamiento, importe de la inversión y rentabilidad prevista).

4.- Plena libertad de expresión en las empresas y libre acción sindical. El CE y las SSE dispondrán de lugar para murales, tablero de anuncios, facultad para distribuir propaganda sindical, cobrar las cuotas información oral y reunión dentro de la empresa.

5.- Los miembros del CE y delegados de SSE contarán con un mínimo de 40 horas mensuales libres para su actividad. Por cada 2.000 trabajadores habrá un miembro de plena dedicación. Mínimo de 2 horas mensuales para la actividad sindical para los afiliados. Inamovilidad para los miembros del CE y delegados de SSE mientras dure su mandato y los dos años posteriores.

6.- Derecho de asamblea en tiempo de trabajo, retribuidas y con un mínimo de 30 horas al año garantizadas.

7.- Locales suficientes en las empresas para las SSE y CE. Devolución de los antiguos locales utilizados por los enlaces y jurados y habilitar los necesarios.

8.- Derecho de huelga sin restricción y facultad para formar los pases comisiones y paquetes necesarios para organizarla contra lo preceptuado en el Decreto-Ley sobre Relaciones Laborales en el Código Penal.

9.- Prohibición del lock out.

VI.- Disposiciones finales:

1.- El presente Convenio respeta todas las condiciones más beneficiosas que se vengán disfrutando en las distintas empresas o que en el futuro se puedan convenir.

2.- En todo lo no previsto por este convenio, se remitirá a lo recogido en anteriores convenios y en la Ordenanza Laboral del Metal.

3.- Los trabajadores y la parte empresarial constituirán sus respectivas Comisiones de Interpretación y Seguimiento del presente Convenio que tendrán la facultad de requerirse mutuamente en cuanto se considere por alguna de las partes que existe incumplimiento en alguno de los puntos.

Creemos que la discusión de la presente plataforma debe orientarse a la determinación de los ejes fundamentales, no sólo de las reivindicaciones, no también de la reorganización de los metalúrgicos en general y de la UGT en particular cara a la lucha por el convenio y en el curso de ella.

Según nuestro criterio, estos ejes son los siguientes:

1.- Orientación de la Plataforma: Los trabajadores levantamos nuestra plataforma reivindicativa desde el punto de vista de nuestras necesidades esenciales e inaplazables. Esta es la única solución obrera ante la crisis que nos quiere cargar la patronal. Somos conscientes de que estas reivindicaciones mínimas están enfrentadas a las ~~solu~~"soluciones" de los empresarios y su Gobierno, que se nos quieren imponer a través del pacto político y el pacto social. Se pretende hacernos tragar una Constitución y unas leyes (sobre presentación, relaciones laborales, acción sindical, negociación colectiva) que consagran el "derecho" e intereses del capital a nuestra costa (economía de mercado, le llaman) y legitima, por consiguiente, el paro, el lock out, la explotación, la negativa al derecho de huelga y a las plenas libertades incluidas las de reunión, organización y negociación. Quieren enci que demos nuestro acuerdo y compromiso en la práctica -CCOO dice que para 3 ó 4 años- aceptando el Pacto Social. Los trabajadores, que ya hemos sufrido las consecuencias del Pacto de la Moncloa (más paro, menos salario, más rec en la libertad sindical), no permitiremos que, de nuevo, sean sacrificados nuestros intereses para sacarle las castañas del fuego a la patronal y a Su

2.- El paro y la organización de los parados: Si UGT dice asumir que el paro es hoy el problema número uno para la clase obrera, no debe quedarse en palabras. Esto significa llevar en la práctica una batalla decidida para incluir, como primer punto de los convenios, las medidas que supongan una real solución al paro. Para garantizarlo, es necesario organizar en secciones a propios afiliados en paro haciéndoles pesar en las discusiones y decisiones del sindicato. Pero alcanzar esas reivindicaciones va a exigir unir todas las fuerzas incorporando a los miles de parados del sector a la lucha por el convenio, a las negociaciones y a las acciones. UGT debe tomar la iniciativa convocar a los parados en las distintas zonas para discutir la plataforma y organizarse eligiendo sus propios representantes y coordinándose entre sí. Este proceso UGT debe abrirles sus puertas y llevar una seria campaña de afiliación.

3.- Control: En la presente situación de crisis y ante las mil argucias de la patronal ni siquiera papeles firmados son garantías para los trabajadores. Eso, además de parte fundamental en el convenio, hemos de luchar para que en a día las Secc. Sindicales y verdaderos Ctés. de Empresa controlados por los trabajadores, impongan a los empresarios el control sobre todas las medidas que afecten al empleo y condiciones de trabajo. Es importante la experiencia de los trabajadores de Cavor (constructora en Orcasitas) que, a través de su C fiscalizado por las Secc. sindicales han impuesto el control de las necesidades de contratación, llamando a los parados según lista confeccionada por las secciones, impidiendo la intervención de "pistoleros" y expulsando a los esquiroleles.

4.- Libertad sindical: Después de tirar la CNS y levantar centrales libres, todavía sigue siendo una reivindicación esencial para los trabajadores.

- Frente a la postura recalcitrante de empresarios y Gobierno que quieren imponer la forma de representación y negociación de los trabajadores, UGT no admite tales ingerencias y debe defender su derecho a negociar en nombre de su

mente impuso mediante decreto (que ahora reafirman en la Ley de Convenios).
- Dentro de la empresa, ante el no reconocimiento en la práctica de las secciones y de sus funciones, UGT debe llevar una lucha a muerte para imponer en los hechos cada una de las atribuciones señaladas en la plataforma. La muerte de las secciones, será la muerte de UGT y del más firme baluarte organizativo de los trabajadores.

5.- Unificar la lucha: Por los fracasos anteriores, debidos en gran parte a la división de fuerzas, es de importancia capital para el ramo la lucha por el Convenio Unico de ámbito estatal. ~~Así~~ A este respecto, sin frenar la dinámica positivamente lanzada en Madrid, el Cté Provincial del Metal debe proponer a la C. Ejecutiva estatal que asuma el planteamiento de Convenio Unico Estatal y acelere tal propuesta, como UGT, en el resto de provincias.

Pero, además, nuestra plataforma recoge reivindicaciones que, aun teniendo una concreción a nivel de ramo y empresa, sólo podrán tener una solución real recurriendo, más allá del ramo, a la movilización generalizada y conjunta de todos los trabajadores y de los miles de parados, jóvenes y mujeres. Por eso, debemos plantearnos desde ahora la confluencia y unificación con la lucha por el convenio en otros ramos, a la vez que exigimos a UGT y al resto de centrales que, en lugar de tanto hablar con la patronal, se pongan a preparar -llamando también a los partidos obreros- la respuesta global necesaria para imponer una alternativa obrera a los planes conjuntos de todos los empresarios con su gobierno a la cabeza.

6.- Organizar a UGT-Metal, organizar a los metalúrgicos: Todos sabemos que al no responder UGT en el anterior convenio a la confianza depositada por los trabajadores, esto ha redundado en un grave proceso de desmoralización, desorganización y hasta pérdida de afiliados. La recuperación del sector y el fortalecimiento de UGT exigen claridad en los planteamientos:

- Es necesario revitalizar la vida sindical de UGT: Que todas las secciones participen en la discusión y elaboración de la plataforma definitiva. Que los plenos masivos se conviertan verdaderamente en el centro de decisión y control de todas las alternativas de UGT-Metal. Que el afán por una plataforma que unifique a los que hoy tienen trabajo y a los que están privados de ello, ponga en primer plano la campaña por organizar y afiliarse a los parados.

- UGT no puede renunciar (en nombre de acuerdos entre Ejecutivas, como propone CCOO) a levantar su propia alternativa ante la clase obrera, llevarla a las asambleas de las fábricas y ganar el apoyo de todos los trabajadores que son los que han de decir la última palabra.

- Esto no niega, sino que supone, llevar la iniciativa en la propuesta de unidad de acción a todas las centrales, unificar puntos comunes y progresivos de las respectivas plataformas y sometiendo a la asamblea de los trabajadores las discrepancias, puesto que son ellos los que, en último término han de decidir por qué plataforma y con qué representantes están dispuestos a luchar.

- La unidad de acción de todos los trabajadores y sus organizaciones de lucha necesarias para vencer, nos remite a la superior exigencia de la unidad sindical. CCOO está acosando a UGT con un planteamiento (ctés de enlace) que además de conllevar la anulación y práctica supeditación de las secciones sindicales al "cté. de empresa" (tal como lo impuso Suárez), se niega a una verdadera propuesta de unidad sindical. UGT, lejos de sectarismos infantiles y, a la vez, de peligrosas colaboraciones en su propia destrucción, debe responder con propuesta sincera de unidad sindical a todos los niveles, sobre las bases de la democracia obrera, sobre el respeto a las secciones y la autonomía de las diversas instancias organizativas, tal como de manera más progresiva están recogidos en los estatutos de UGT. La clase