

# VIII CONGRESO FEDERAL FESIM

VALLADOLID, 1 y 2 de Julio de 2016

# ACUERDOS



Federación Estatal de Sindicatos de la Industria Metalúrgica



# ORGANIZACIÓN

Llegamos a este Congreso de la FESIM en la continuación de una crisis que no parece tener fin y en pleno proceso político que ha adormecido el movimiento de respuesta ciudadana que había hecho suya la contestación en la calle. La crisis la pensamos como una oportunidad de llevar a cabo transformaciones profundas porque en el análisis considerábamos insostenible el sistema. La realidad ha sido muy distinta. La CRISIS está volviendo a dar una ocasión más A LA DOMINACION PARA QUE SE REESTRUCTURE. La crisis se está volviendo en si misma una forma de gobierno. Una manifestación de perpetuación del sistema

Si bien hemos visto el nacimiento de organizaciones, espacios, movimientos y agrupaciones sociales que sin declararse evidentemente anarquistas o libertarias han desarrollado en el seno de su funcionamiento muchas de nuestras herramientas y han hecho suyas nuestras reivindicaciones como nosotros las suyas, lo cierto es que la expectativas se han visto de nuevo frustradas. Especialmente en el campo que tenía que dar respuesta al ámbito económico y laboral, es decir, al sindicalismo. De las razones que han producido este hecho no es este el momento, el lugar ni el foro donde analizarlo. Pero quería hacer esta breve introducción para desarrollar esta ponencia y razonar su contenido.

En este Congreso volvemos a debatir sobre Formas de Coordinación y nombramos 3 Coordinadoras fundamentalmente. Creo, sinceramente, que no es necesario volver a escribir sobre ello. Casi todo lo que podíamos decir sobre ellas ya se ha hecho en otros comicios, concretamente en la conferencia sindical de Zaragoza y en el congreso de la Fesim de Valencia. Retomar aquellos acuerdos con su actualización y aprender de la experiencia de la coordinadora desde el 2000 hasta que se diluye sería más que suficiente.

No es necesario volver a plantear lo mismo sino dar respuesta a algunas preguntas que son las que nos deberían mover para enfrentarnos a esta realidad que supone un tercio de la población en la pobreza, un tercio en la incertidumbre o en la precariedad, otro tercio sobreviviendo mas o menos acomodadamente y un 1% acumulando la riqueza. Con un horizonte de más de 5.000.000 de parados sin visos de solución en 10 años, siempre y cuando la crisis no se perpetúe que es lo más probable. Y las preguntas son: ¿Por qué no crece más nuestra organización?, ¿Por qué ese desapego al mundo sindical?, ¿Por qué los compañeros que llevan años en este quehacer no son renovados en sus funciones de responsabilidad a pesar de los llamamientos al relevo?, ¿Cómo es posible que sigamos en la Fesim realizando año tras año, mas allá del 2010, los presupuestos sobre el mismo número de afiliaciones?.¿qué explicación tiene el hecho de que haya secciones sindicales y sindicatos que no participen de la vida orgánica más que para el reparto de ayudas económicas?. No es reproche ni nada parecido. Es un contexto que hay que analizar y sacar conclusiones. En ello nos va la realidad y la capacidad como organización pues entre el ausentismo de unos y la sobre militancia de otros podemos caer en la desilusión y la desidia y no ser la herramienta que nosotros queremos ser y otros buscan.

Podremos hacer sesudos análisis sobre productividad, flexibilidad, ERE,S.....pero lo cierto es que para llevar a cabo lo que planteamos y aprobamos en nuestros comicios, sean del ámbito que sean, lo que necesitamos es construir una organización fuerte, grande, estructurada y preparada para enfrentarse al capital y sus “colaboradores” con una capacidad real de respuesta, de transformación, de garantía si no de éxito total, algo que nadie en la historia puede asegurar, cuando menos de superación de situaciones con resultados óptimos para los intereses de los trabajadores y los ciudadanos. Tenemos que hacer el esfuerzo real de crecer y organizar. De prepararnos para los conflictos no con voluntarismo si no con garantía de lucha. No con la

certeza utópica de la derrota digna. Sino con la convicción de que el éxito de nuestras reivindicaciones es posible. Por ello planteo que todo el esfuerzo de este periodo congresual vaya destinado al fortalecimiento organizativo y que los acuerdos derivados de la conferencia de Zaragoza y del congreso de la Fesim de Valencia puedan seguir siendo válidos con los ajustes que sean necesarios y que así lo consideren sindicatos y secciones sindicales.

Las dificultades van a ser muchas. Nuestros propios acuerdos y nuestra historia a veces son un obstáculo para que los trabajadores se acerquen a nosotros pues en el posibilismo de otras organizaciones ven el camino menos malo frente al compromiso de lucha y sacrificio que una organización de nuestras características les propone. Por eso es necesario que volvamos a una pedagogía sindical adaptada a los nuevos tiempos, a las nuevas tecnologías y a las nuevas circunstancias. Pero para ello tenemos que tener cimentar las estructuras.

1º.-Económicamente ajustando las cotizaciones de los sindicatos a las afiliaciones reales. Esto es fundamental aún sabiendo que en muchas ocasiones se dan circunstancias que obligan a que no sea así pero eso se habla y se acuerda. No es organizativamente ni éticamente aceptable lo que se esta sucediendo.

2º.- Si no es posible la creación de una estructura orgánica con secretarías cubiertas suplirlas con grupos de trabajo pero el intercambio de ideas y experiencias es fundamental.

3º.-Mejorar la comunicación, web, correos....y centralizarlo para facilitar el trabajo. Agradecer el trabajo militante y muy bien hecho del compañero de comunicación pero no podemos exigir más a los que más dan. Si en algunos casos hay que retraer medios económicos para garantizar las herramientas que se debata y se acuerde.

4.- Actualizar y tener al día todo lo referente a mapa sindical, delgados, convenios, sentencias.....

Es decir tener las herramientas necesarias en perfecto estado para poderlas utilizar. Crear organización estructura y militancia. Que el sindicalismo no se convierta en un trabajo hercúleo que nos termina frustrando ante los que creemos exiguo de los resultados si no en una actividad que nos satisface y nos llena. Que nos conforta y nos da satisfacción pues mejora nuestras vidas. Por ello creo que nos siguen valiendo los acuerdos anteriores si los pulimos y los adaptamos a las circunstancias.

## **COMUNICACION**

Desde la FESIM con el apoyo del equipo de comunicación del SP confederal, se realizaran cursos de formación descentralizados en cada comunicad autónoma o por zonas territoriales. Estos cursos serian de la elaboración de boletines, hablar en publico, paginas webs, redes sociales etc.

Antes de impartir estos cursos, desde la FESIM se realizara un estudio sobre si realmente hay personas en los territorios interesados de recibir estos cursos.

## **FEDERACION DE INDUSTRIA DE LA CGT**

Desde el nuevo SP saliente del ultimo congreso se trabajara para intentar formar una Federación única de industria, en la que estarían representados los sindicatos del Metal, químicas y afines.

Para ello, desde el SP saliente se empezara a tomar contacto con la federación de químicas para trabajar en la formación de esta nueva federación; dejando vacante la posibilidad de la celebración de un congreso extraordinario para su fusión y la creación de la Federación de Industria de la CGT.

## **ROJO Y NEGRO**

Desde la FESIM se financiara el envío de una carta a toda la afiliación del Metal a nivel estatal en que se le solicite de que manera quiere recibir el rojo y negro, fomentando en esta carta el uso de los medios digitales para la lectura de dicha publicación y solicitando a la afiliación la respuesta a esta carta mediante correo electrónico o por teléfono, solicitando en cada caso de que manera lo quiere recibir. De no obtener respuesta por parte de la afiliación a esta carta, se entenderá que le es indiferente el recibir el rojo y negro de una u otra forma, pasando a enviar a esa persona el rojo y negro de manera digital.

Igualmente, desde el envío de esa carta, a la nueva afiliación se le solicitara de que manera quiere recibir el rojo y negro.

Los plazos para enviar esa carta y tener actualizados los envíos del rojo y negro no deberían de demorarse más de 6 meses desde la fecha del congreso de la FESIM.

Evidentemente, desde esta Federación siempre se respetara el hecho que algunos sindicatos quieran recibir cierto número de rojos y negros en papel para repartirlo por los centros de trabajo. Pero una vez aprobada esta ponencia, ese número de periódicos que se reciban también tendrá que ser actualizado y tener el compromiso firme de que son para su reparto y no para su acumulación en montoneras como ya se menciona anteriormente.

## **COORDINADORAS DE LA FESIM**

### **1. Coordinadora del AUTO:**

En los últimos cuatro años su funcionamiento ha sido un tanto ralentizado, por el mayor trabajo en el grupo de trabajo de Seguridad y Salud.

El desarrollo de trabajos y propuestas dentro del sector del auto y empresas auxiliares, sigue siendo fundamental para la acción sindical del conjunto del sector. Por ello es imprescindible, que vuelva a resurgir una Coordinadora estable que mantenga la capacidad de incidencia de la acción sindical en el sector del auto.

El SP que surja del VIII Congreso de la FESIM, tendrá entre sus tareas la coordinación de los/as responsables de las diferentes empresas del auto y proveedoras, para restablecer el funcionamiento de la Coordinadora del Auto.

El Secretariado Permanente contará con la elección de un/a responsable de la coordinadora de automoción que servirá de conexión entre la Coordinadora del Auto y el SP.

### **2. Coordinadora AERONAUTICA:**

Creada sólo sobre en papel, la coordinadora aeronáutica debe pivotar sobre la empresa matriz AIRBUS Group.

Contamos con secciones sindicales en empresas del subsector-subcontratistas que deben participar en las decisiones sindicales, el futuro del sector

El SP que surja del VIII Congreso de la FESIM, tendrá entre sus tareas primordiales que inicie la andadura esta coordinadora de forma realmente efectiva.

El Secretariado Permanente contará con la elección de un/a responsable de la coordinadora Aeronáutica que servirá de conexión entre la Coordinadora y el SP.

### **3. Coordinadora de MANTENIMIENTO DE GRANDES INSTALACIONES:**

Los dos grandes polos de referencia de Tarragona y Algeciras, donde la CGT tenemos presencia en los mantenimientos-subcontratas de grandes instalaciones, necesitan de

una coordinación en los próximos años; aunque alejados geográficamente la presencia de estos compañeros/as cada vez ha sido más cercana.

El SP que surja del VIII Congreso de la FESIM, tendrá entre sus tareas coordinación de los/as responsables.

El Secretariado Permanente contará con la elección de un/a responsable de la coordinadora Coordinadora de MANTENIMIENTO DE GRANDES INSTALACIONES

## **COORDINADORA DEL AUTO**

Reactivar la Coordinadora del Auto para que las secciones sindicales pertenecientes al mismo grupo empresarial automovilístico o de componentes (Renault-Nissan, SEAT-Volkswagen, etc..) tomen contacto entre ellas y puedan afrontar los intentos de agresión de las empresas en las que trabajan de una manera coordinada y eficaz, llevando planteamientos similares desde nuestra posición anarcosindicalista. Se compartirán experiencias y se acordarán iniciativas y alternativas a la hora de entrar en una mesa de negociación. Ante cualquier movimiento que haya en una de las empresas del grupo, la plantilla de ambas será puntualmente informada por parte de CGT. También se intentará, dentro de lo posible, marcar métodos de trabajo comunes en materia de salud laboral, ritmos, políticas de empleo etc. Mediante la fluidez en la información, se intentará aplicar lo que sea más favorable de una fábrica, en la otra (como respuesta al argumento de las empresas de igualarnos en lo desfavorable).

Desde la Coordinadora, también se analizará la estrategia de ANFAC con el objetivo de dar respuestas conjuntas y coordinadas desde todas las secciones sindicales.

La Coordinadora se reunirá un mínimo de dos veces al año.

# ACCION SINDICAL

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL METAL

### 1. Situación de la negociación colectiva

Los condicionantes de la negociación colectiva han cambiado radicalmente en los últimos años. No sólo en cuanto a la legislación laboral y los aparatos antisindicales garantes del poder empresarial y capitalista. (El Estatuto de los Trabajadores, es ahora, el “Estatuto de los Empresarios”)

Y lo que es más grave, ante una crisis con más de 5.000.000 de parados, aumentando exponencialmente la pobreza y la precarización entre la clase trabajadora, los desahuciados, los migrantes...., se hace cada día más difícil y complicado negociar en una posición de fuerza e igualdad de condiciones.

Además, los derechos que permitían una vida más o menos digna a la población: educación, sanidad, vivienda, justicia, protección social... con todos sus defectos, también están siendo eliminados o alejados de los más desfavorecidos; estamos siendo despojados ante nuestros ojos de la propiedad de lo público, y por lo tanto, de la propiedad colectiva, y aunque hay algunas muestras de reacción social, todavía no se han obtenido resultados que retrotraigan la actuación esquiladora de los poderes políticos y económicos.

El proceso de negociación con el llamado “Capitalismo Social” se caracterizaba por la mejora constante de las condiciones de trabajo en un marco de relativa estabilidad laboral, se podía avanzar poco o mucho, según las circunstancias del momento, pero la marcha era siempre en sentido hacia adelante para los trabajadores/as.

Las políticas actuales del capitalismo han barrido todo eso, y no se justifica en la estabilidad de sus estructuras, sino en la amenaza constante. La precariedad laboral está dando paso al puro y simple desempleo, a un proceso de adoctrinamiento basado en el miedo, el clientelismo y el sometimiento de la población como nunca antes habíamos conocido. Un proceso de reeducación en la esclavitud alimentado por el posibilismo de las estructuras sindicales burocráticas (los llamados ahora agentes sociales). Frente a dicho proceso, nuestra actuación sindical no ha tenido el apoyo y la repercusión deseada.

En estas circunstancias, las corrientes sindicales que nos definimos como críticas con el capital nos encontramos con enormes dificultades no ya para encabezar y dirigir los procesos de negociación colectiva sino que a veces siquiera para condicionarlos.

Varias son las razones para que se haya dado esta situación:

1. Un cambio cualitativo en lo que tradicionalmente se ha llamado la “correlación de fuerzas” al haberse escorado el modelo sindical burocrático, hacia la aceptación de las tesis del pensamiento neoliberal, aceptando como menos malo el retroceso en las condiciones laborales; y autocreyéndose que participan en la cogestión de las empresas.
2. Se ha producido además una institucionalización de la representatividad y los mecanismos de negociación. En nuestro caso, una vez entrado en los comités y órganos de representación electos estamos siendo excluidos por mecanismos legales que impiden nuestra actuación sindical; y en bastantes ocasiones, luchando contra la coalición entre sindicatos que se denominan de “clase” y los sindicatos amarillos creados por las propias direcciones de las empresas. La negociación colectiva se ha convertido, no en un medio, si no en un fin en sí mismo que legitima a las burocracias empresariales y sindicales para mantener sus propios privilegios e intereses, aumentando la corrupción y el clientelismo laboral.

La negociación sectorial y confederal se convierte en una clara contradicción con los objetivos de las Huelgas Generales desarrolladas en los últimos años, los grandes sindicatos (autodenominados agentes sociales) pactan acuerdos confederales o

convenios sectoriales que posibilitan aplicar a fondo las reformas laborales de los gobiernos del PSOE y PP contra las que, teóricamente, se hicieron esas huelgas.

El conflicto y la huelga ejemplar de los técnicos de Movistar es un ejemplo de la situación actual. Los técnicos han realizado una huelga de 78 días contra el inmovilismo de los sindicatos mayoritarios. Todo lo que se pueda considerar como avances en la situación de este colectivo de trabajadores, ha sido fruto de la huelga. Los sindicatos mayoritarios llevaban años recibiendo la petición de este colectivo para emprender una lucha sin dar un paso en ese sentido.

Desgraciadamente el sistema político implantado ha ido generando la concepción de sindicato del régimen a los dos mayoritarios agentes sociales, que han negociado y firmado el pacto de desconvocatoria de su huelga a cambio de un convenio estatal que simplemente ha establecido la obligación (incumplida igualmente) de aplicación de los convenios provinciales, aspectos de la ultraactividad y otros temas profesionales, pero que no ha consolidado el derecho de este colectivo a ser plantilla de Movistar tal como siguen exigiendo.

Los llamados Acuerdos de Negociación Colectiva (ANC), tienen su exponente en el sector del metal por medio del Convenio Estatal del Metal. Estos acuerdos generales firmados entre la patronal, los sindicatos institucionales y los gobiernos de turno (la tripartita), han supuesto auténticas hojas de ruta que están generando múltiples obstáculos a los sindicatos más reivindicativos en la negociación colectiva, privándonos de una línea de interpretación y de acción propia que nos permita mantenernos a la vanguardia de la acción transformadora.

Es curioso señalar que una de las máximas esgrimidas por el capitalismo como la apelación de la *“autonomía colectiva de los representantes de los trabajadores y los empresarios”* en los procesos de negociación de las condiciones laborales, está suponiendo la eliminación de conquistas sociales, atacadas por la patronal y la acción legislativa de los gobiernos de turno.

3. Las patronales han llevado a cabo una fuerte ofensiva en los procesos de negociación colectiva exhibiendo sus propias demandas (plataformas reivindicativas), con el fin de disminuir los salarios, incrementar la productividad, flexibilizar las condiciones de trabajo, reducir el absentismo e incrementar las desigualdades y el consiguiente enfrentamiento, entre los trabajadores de la propia empresa.

Pero debemos decir que la propia clase trabajadora y los ciudadanos, divididos y rota la solidaridad y el concepto de grupo o clase y anclados en intereses particulares (*“sálvese quien pueda”*), corporativistas o sectoriales, asumen y acatan todo este proceso como un mal menor, a veces necesario.

Un ejemplo claro es lo que está ocurriendo en el sector del automóvil, es la actuación de la Asociación Nacional de Fabricantes de Automóviles y Camiones (ANFAC), que sigue el mismo patrón de conducta en todas las empresas de este sector. Diseñada su estrategia por sus más altos órganos de dirección, como una marea negra, sus recortes y ajustes se extienden por todas las empresas, independientemente de la marca comercial.

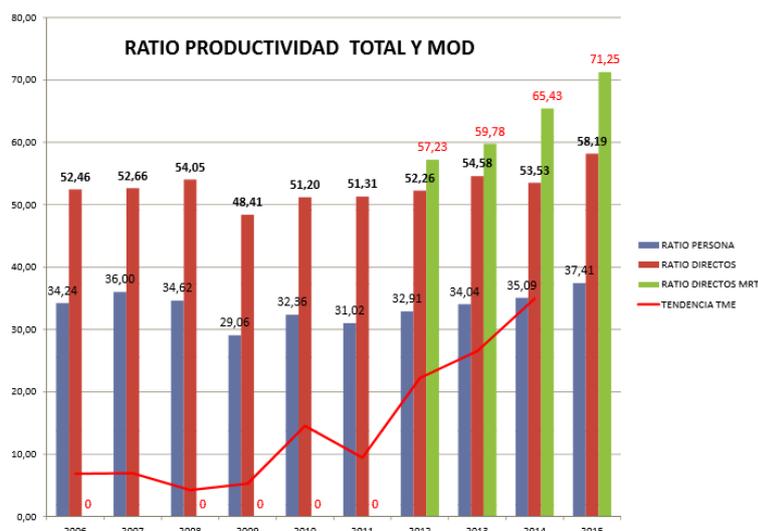
Últimamente, lo han puesto de manifiesto en Renault y en otras empresas del sector, intentando destruir el espíritu de la negociación colectiva mediante continuos pactos y acuerdos ad hoc entre las direcciones de las empresas con los sindicatos institucionales y amarillos fuera de las mesas de negociación de convenio. Incluso con un convenio en vigor, y por la tramposa promesa de más producciones, se modifican las condiciones de convenio. La excusa de estas empresas para cargarse un convenio todavía en vigor, es simple: estamos en crisis. Y la crisis supone ahorro, abaratar costes, competitividad, flexibilidad a costa de los trabajadores.

El despido y los cierres se convierten en una herramienta negociadora a favor de las empresas que hemos de contrarrestar. Los cierres de empresa llevan a miles de personas al paro y la precarización, y por tanto, a la cola de los demandantes de los mismos empleos a los que se accede con inferiores condiciones económicas y laborales. Los despidos y cierres de empresas son, por tanto, una negociación colectiva indirecta que lleva al empobrecimiento de cientos de miles de trabajadores y sus familias.

4. Otra herramienta usada por la patronal, ligada a la anterior, es el miedo a encontrarse en esa situación, que es utilizada en las negociaciones de convenios y planes industriales para provocar el empeoramiento de las condiciones económicas y laborales; con la retahíla del “ahorro/reducción de costes”.
5. En quinto lugar hemos de destacar, la prepotencia con la que las empresas enfocan las negociaciones. Las direcciones de las empresas del sector metalúrgico imponen un empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo, a cambio de conseguir o aumentar la producción. En pocas palabras; quieren que paguemos con nuestro propio dinero, el derecho a trabajar. Seguimos cobrando lo mismo, a veces menos, trabajando más y multiplicando la plusvalía conseguida por el empresario.

Desgraciadamente, los acuerdos que firman los sindicatos mayoritarios están significando un aumento generalizado de las velocidades y ritmos de las cadenas productivas en todos los sectores.

Como consecuencia de lo anterior, la salud y la vida de los trabajadores/as están siendo expuestas a un constante riesgo, por ello, los despidos y las negociaciones a la baja en materia salarial, dejan en un segundo plano las reivindicaciones en materia de salud laboral. Un ejemplo claro de esto es el estudio realizado en Seat sobre la evolución de la producción y la salud laboral. El incremento de las ideas de mejora de los últimos 5 años ha significado tanto un aumento de productividad brutal como un incremento inaceptable de los trastornos músculo esqueléticos, del personal que trabaja en cadena.



6. Como último apunte, la falta de conciencia y de implicación de una parte de la juventud. La diferencia generacional está actuando de barrera en la negociación. Lo que significó años de lucha y de enfrentamiento a la patronal y a la dictadura franquista, tuvo un efecto de concienciación en los trabajadores y trabajadoras que peleaban y les dio un valor a cada una de las conquistas. De esta forma salario, reducciones de jornada, mejores ritmos de trabajo y descanso en fin de semana, eran valorados por la clase trabajadora como una mejora en sus vidas, alcanzada por la lucha de todos/as. Sin embargo, la mayoría de la juventud actual se ha encontrado con una precariedad al alza y unas condiciones de trabajo a la baja; aceptando en sus subconscientes personales que la contratación laboral es temporal. Esto no les permite valorar en su justa medida, la pérdida y desconocen los derechos arrancados en esos años de lucha. Por su juventud, a veces, no son conscientes de los riesgos y por consiguiente, las enfermedades producidas por los altos ritmos de trabajo, los turnos rotativos y el aumento de las horas de trabajo. Sin minusvalorar el concepto individualista e insolidario que una parte de los jóvenes tiene en su forma de vida, en relación con la sociedad.

El futuro de nuestra organización y de la clase trabajadora debe pasar por una estrategia que provoque una actuación conjunta, coordinada y contundente que revierta el estado actual de los hechos aquí denunciados.

## 2. Propuestas y plataforma para la negociación y la acción sindical

Hacer una plataforma reivindicativa, es hoy en día más fácil que nunca; incluso basta “copiar y pegar” nuestras plataformas de hace diez años. Cualquier logro sería un éxito. Porque lo real es que ante una crisis como ésta que se anuncia como el enésimo final del capitalismo, la respuesta ciudadana y de la clase trabajadora ha sido en su mayor parte, débil. En algunos

casos nula, en comparación con lo que nos jugamos y sólo al borde del precipicio parece haber empezado a responder la conciencia de clase en los diferentes sectores productivos y de servicios, en especial públicos. ¿Estamos a tiempo de recuperar el espacio arrebatado? Esa es la cuestión.

Otra cuestión a analizar, es si con la reproducción de modelos de comportamiento, reivindicaciones, formas de luchas clásicas... seremos capaces de crear un entramado de masas capaz de dar una respuesta que permita enfrentar al capital y derrotar al sistema. Porque de eso se trata; cambiar de modelo. Y nuestras reivindicaciones se agarran a modelos antiguos que persiguen extraer de este modelo que teóricamente denostamos, mejoras económicas y sociales que en ningún caso ponen en cuestión su existencia, por lo menos en cuanto a nuestras tablas reivindicativas y a la forma de enfrentarnos al modelo de empresa capitalista.

Como militantes de una organización anarcosindicalista estamos obligados a preocuparnos de los problemas socioeconómicos de los trabajadores y a la mejora de las condiciones sociales, pero no con la intención de mantener el actual sistema, sino de incidir en una auténtica transformación/revolución de la sociedad. Para ello, debemos conjugar concienciación, movilización y lucha que revierta el actual modelo de negociación.

En la CGT del Metal debemos intentar trabajar la acción sindical directa, que en cada empresa se deberá adecuar a la realidad de las demandas o luchas que las plantillas puedan apoyar, y que en definitiva no es sino más trabajo y militancia. No debemos cejar en nuestro trabajo, debemos ser lo suficientemente incisivos, inteligentes, creíbles, humildes y generosos como para que sumemos a la gente a nuestra alternativa y nuestro modelo.

En el momento de presentar nuestras alternativas solicitaremos la documentación necesaria para poder demostrar el ahorro que suponen nuestras propuestas: Cantidad de trabajadores fuera de convenio, masa salarial que supone este colectivo, gastos en paga de pluses de objetivos a los mandos, cantidad de horas extras que se trabajan así como el coste que suponen, índices de absentismo, etc. Todo lo necesario para demostrar que con nuestras alternativas se ahorra, no se pierden derechos, y si alguien debe hacer esfuerzos que sean los que más tienen.

#### **1. Debemos seguir trabajando en nuestras reivindicaciones por justas y necesarias:**

- Incidir en la reducción de jornada como elemento aglutinador del reparto de riqueza y el trabajo (Trabajar menos para trabajar todos/as).
- Luchar contra medidas de flexibilidad impuestas desde un modelo en el que se destroza la vida personal y familiar y se atenta directamente contra nuestra salud física y mental. Conseguir la disminución de los ritmos de trabajo.
- Eliminación total de las horas extraordinarias (y de todas aquellas que no llamándose así, lo son). También supone un ahorro económico importante. Si se necesita trabajar más, que se contrate más.
- Aumentar el poder adquisitivo de la clase trabajadora, sin vincular el aumento salarial al aumento de productividad, evitando los pluses y conceptos variables y teniendo prioritaria la eliminación de la doble escala salarial y la “*calibración*” de los trabajadores en base a los objetivos pretendidos por la patronal. A igual trabajo, igual salario.
- Eliminación de los pluses basados en la consecución de objetivos, la eliminación de las horas extraordinarias y las prolongaciones de jornada para aumentar el número de trabajadores en nuestras empresas. Implantar la formación de los trabajadores dentro de la jornada de trabajo.
- Erradicar la costumbre de impartir horas de formación fuera de jornada. (En muchos casos se utilizan para fabricar). Tienen un coste innecesario y no garantizan la formación del trabajador. Toda formación debe ser dentro del horario laboral.
- Entre las reivindicaciones no económicas, debemos incidir en la lucha contra la precariedad como elemento de eliminación de la explotación capitalista y disgregadora del concepto de solidaridad y unidad que nos ha sido característico a la clase trabajadora.

- La eliminación de las últimas reformas laborales; así como los sistemas de destrucción de empleo, como los ERE's.

Éstas son algunas líneas de trabajo.

Hay más, evidentemente; protocolos contra el acoso laboral y sexual, ampliar los horizontes de los derechos de participación e información de los trabajadores en su conjunto, derechos culturales y educativos que han sido eliminados sistemáticamente allí donde los había... pero nuestra intención y lo que pretendemos, es fundamentalmente incidir en la importancia que deben tener nuestras reivindicaciones clásicas y no sólo en lo económico.

## **2. Algunos temas en los que hay que enfocar la acción sindical por parte de la FESIM en los próximos años (a lo mejor meses, ya que la realidad cambia con demasiada rapidez), son:**

### a) Seguimiento de la Campaña de la Salud Laboral.

Sigue siendo el eje fundamental de la acción sindical en el Metal. La salud y la vida de las personas a las que representamos nos obligan a dedicarle a este tema el máximo de nuestros esfuerzos.

En los últimos meses hemos reelaborado la propuesta movilizadora y se está definiendo de nuevo cómo enfrentar este tema en el auto, primera línea de aplicación de las estrategias empresariales y por tanto donde hemos de responder en primer lugar. Pero también para preparar mejor la respuesta en el resto del metal.

**Desde la Secretaría de Salud Laboral y del conjunto del SP se seguirá coordinando y dando soporte al trabajo que desde las secciones sindicales y sindicatos se vaya realizando en el terreno de la Salud Laboral.**

La Salud Laboral no debe estar en el furgón de cola, ni ser la cenicienta de la demanda sindical.

### b) La reducción de jornada contra la ultraflexibilidad y el aumento de jornada.

La reforma laboral y la ofensiva de la patronal del metal fueron rechazadas en teoría por las convocatorias de Huelgas Generales, pero en la realidad de la negociación colectiva, los sindicatos mayoritarios pactan, en numerosas empresas emblemáticas, acuerdos que introducen la reforma laboral dentro de nuestras empresas, al negociarse plataformas elaboradas por la parte empresarial donde incluyen los ejes de la citada reforma laboral.

**Por ello es fundamental atacar en lo ideológico en las propuestas de plataforma y en las acciones movilizadores, con la alternativa de la reducción de jornada sin reducción de salario, para repartir realmente la riqueza.**

### c) Los ritmos de trabajo empeoran la vida, hay que rebajar la intensidad del trabajo.

Otro de los aspectos que parecen aceptarse sin resistencia, es el aumento de productividad y ritmos de trabajo. En las plataformas de convenio y en las hojas informativas que acompañan cualquier negociación, se hará referencia explícita a las consecuencias que tiene sobre la salud y la vida, y de cómo se aumenta el beneficio de las empresas y se perjudica a las plantillas con los aumentos de productividad de los "sistemas de mejora continua" y de los aumentos de ritmos de trabajo que llevan consigo. Luchemos por la disminución de los ritmos de trabajo.

### d) Los aumentos salariales y de nuestro poder adquisitivo siguen siendo exigibles y son necesarios.

Una de las ideas ultraliberales que han entrado en la mente de muchos trabajadores/as es que el salario se puede reducir o cambiar por la "seguridad del empleo". El concepto "flexiseguridad" se está imponiendo en el sentir colectivo, buscando, al menos, la seguridad de tener trabajo. Eso es lo que permite que las empresas sigan consiguiendo reducciones-devaluaciones de salario cuando no la pérdida directa de conceptos tradicionales en pluses o salarios diferidos.

En países que están igualmente afectados por esta situación de "crisis", las mayorías sindicales exigen la recuperación del IPC y el aumento de salario por encima de este

índice. El salario no es el problema para que una empresa sea viable. Sin embargo, los empresarios exigen y chantajean con el salario y las condiciones salariales como forma de conseguir más plusvalía y beneficios.

Desde la FESIM, en coordinación con el resto de la CGT, responderemos en el nivel divulgativo, negocial y movilizador, contra la aceptación de la contención salarial como solución a la crisis. Para la CGT, las respuestas contra las agresiones que el capitalismo genera con la excusa de la crisis que ellos mismos han creado, son el reparto del trabajo sin perder salario y el aumento del salario por encima del IPC.

e) Una estrategia cercana a las personas que representamos.

Estos puntos, fundamentales pero susceptibles de ser unidos a otros, deben tener una estrategia que sea entendible para las personas a las que van dirigida. Nuestras propuestas y reivindicaciones deben ser creíbles ante las plantillas que deben defenderlas en lo concreto.

Para ello el mejor camino es el anarcosindicalismo; contar con la base, realizar las plataformas contando con nuestros acuerdos y adaptándolos a la realidad que nuestra afiliación plantee sin contradicciones imposibles con los acuerdos. Contar también con el resto de trabajadores/as aportando propuestas que tengan un amplio seguimiento por parte de la plantilla.

Nuestras plataformas deben tener la máxima participación de la afiliación y de las plantillas afectadas. La información en el periodo de la negociación debe ser lo más cercana y objetiva con la realidad que viven los trabajadores sin contradecir nuestros acuerdos.

f) La unificación de las luchas es la fuerza que necesitamos.

Aunque parece una máxima innecesaria de recordar, lo cierto es que los demás sindicatos, y a veces nosotros mismos, olvidamos que cuando tenemos un ERE, una negociación de convenio o cualquier conflicto, la UNIDAD HACE LA FUERZA. Unidad de los/as trabajadores/as, porque la unidad sindical con los agentes sociales o sindicatos amarillos deviene imposible.

Contar con las herramientas que nos da la CGT; el llamamiento solidario, el apoyo mutuo, la coordinación entre empresas, territorios y sindicatos, es el camino para conseguir la fuerza que parece faltarnos últimamente. La FESIM podemos colaborar, apoyar, coordinar, proponer... pero son los sindicatos y las secciones sindicales las que deben aportar el capital humano que permita la acción sindical más correcta.

Ante cualquier conflicto en las empresas o sindicatos del metal que pidan apoyo mutuo a la FESIM, se apoyará, coordinará y trabajará para que las secciones o sindicatos tengan el máximo respaldo de la FESIM y del conjunto de la CGT.

### **3. Sobre la negociación de acuerdos fuera de convenio colectivo.**

Una vez finalizadas las negociaciones de los convenios en las que la CGT participamos en función de la representación que nos corresponde, es práctica habitual que las empresas, cuando no han conseguido sus objetivos, negocien de nuevo con los agentes sociales, por medio de los artículos 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, acordando aspectos negativos que nuestra acción sindical impidió en la negociación del convenio.

En estos casos, no debemos de caer en la aceptación de estos chantajes y debemos mantener nuestra plataforma reivindicativa relacionada en el punto anterior. El objetivo, entre otros, es que esas negociaciones basadas en el chantaje y la amenaza dirigidas a tomar forma después en el convenio colectivo, sean respondidas con nuestra lógica anarcosindicalista, entendidas por los trabajadores y resto de organizaciones, y se consigan paralizar. Y llegado el momento de la negociación del verdadero convenio sin este lastre que previamente ha quedado desmontado, poder entrar realmente en una negociación de recuperación de derechos.

**Todas estas, son algunas de las líneas de trabajo que son necesarias para un sindicalismo de lucha que necesita adecuar sus criterios a los cambios sociales. Y**

## **SOBRE TODO SER UNA HERRAMIENTA DE TRANSFORMACION DE LA SOCIEDAD PARA LA INMENSA MAYORIA DE LA CLASE TRABAJADORA.**

### **4. FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA LPRL**

El análisis que hace la FESIM sobre la influencia que la ley 31-1995 de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES tiene sobre los índices de siniestralidad, es que las cifras son relativamente favorables, ya que se produce un descenso considerable en los accidentes mortales en jornada, aunque todavía estamos lejos de la meta de accidentes 0.

Observando los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, confirmamos que el descenso mayor coincide con la época del inicio de la mal llamada crisis y la consecuencia que tiene el descenso en la población afiliada con cobertura de accidentes de trabajo más las horas de trabajo realizadas cada año. Además de que los sectores con más siniestralidad; construcción, industria, servicios, son los que más descenso de trabajadores/as han tenido en este periodo.

Hay que tener en cuenta que la modernización de los sistemas productivos también tiene un efecto sobre los índices de accidentes, por ello cabe pensar que la repercusión de la LPRL es baja. Teniendo en cuenta la ilusión puesta en el desarrollo de esta ley, podemos sentirnos decepcionados, observando cómo a partir del año 2012, coincidiendo con el repunte de la economía, la afiliación a la Seguridad Social y las horas de trabajo, la siniestralidad sufre un repunte al alza, **lo que viene a validar la idea de que la ley no consigue el objetivo para el que fue creada.**

CGT debemos encabezar una corriente crítica a esta ley y a su desarrollo y debemos interpelar a todos los agentes sociales para que analicen la situación en la que estamos. Debemos preguntarnos, en el desarrollo de la LPRL ¿qué es lo que se está haciendo mal?, o ¿qué es lo que no se está haciendo?, si somos capaces de responder a ellas daremos un gran paso en el camino de hacer válida la filosofía de la ley, que es:

*"establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales"*

### **CONCLUSION; ABRIMOS EL CAMINO CRITICO**

La prevención de riesgos laborales se basa en tres grandes pilares,

**"LA CONCIENCIACION, LA INVERSION Y LA SUPERVISION"**

- La concienciación es la base de una buena prevención, el trabajador/a debe ser el primer EPI, es el trabajador/a el que ha que tener la conciencia del trabajo seguro. Esto se consigue con una buena formación y con una educación escrupulosa. Muchas veces es el propio trabajador el que no cree en la formación, o cree que ya lo sabe todo. Otro factor importante que interviene es el miedo, producto de la precariedad y eventualidad, de la exigencia de los mandos que priman la productividad a la seguridad y los trabajadores/as callan para mantener sus puestos de trabajo. Ésta es la mayor de las causas de siniestros, el miedo.

Otro factor es la falta de interés por modernizar las técnicas y métodos de trabajo. Cuántos actos inseguros se hacen con la justificación de "siempre se ha hecho así". Esta frase es muy utilizada por trabajadores poco concienciados y son actitudes muy peligrosas.

La concienciación no es sólo patrimonio del trabajador. Las empresas son responsables de todos los trabajadores/as a su cargo. Las empresas, utilizando los recursos que la LPRL les otorga, tienen como estrategia para librarse de la carga económica que suponen los accidentes mortales, echarles la culpa al trabajador/a. Para ello utilizan a sus departamentos de técnicos de prevención que gastan más horas en conseguir la firma de los trabajadores/as como enterados/as de los procedimientos de seguridad, que en asegurar que se les hayan dado la formación.

Muchos trabajadores/as firman como enterados las evaluaciones de riesgo, los protocolos de seguridad etc, sin haber tenido la formación al respecto. En caso de accidente la empresa alega que la plantilla estaba enterada de los protocolos de seguridad y culpa del accidente directamente al mismo.

- La inversión es fundamental para conseguir una buena prevención de riesgos, los departamentos técnicos deben estudiar los procesos productivos para conseguir la excelencia en seguridad. Por eso los estudios deben ser algo vivo, donde la participación de los trabajadores a través de los delegados de prevención, sea un hecho y no un deseo. La realidad es que la prevención es cara y al repercutir directamente en la empresa, esta trata de eludir los gastos o minimizarlos al máximo para conseguir más beneficios, con esta filosofía es difícil que la prevención de riesgos sea efectiva, porque solo se hace para cubrir expediente y no para evitar los accidentes, podemos ver en el mundo real como los técnicos de prevención hacen mucho hincapié en el uso de gafas o tapones para el oído y después en trabajos realmente peligrosos miran para otro lado y no se complican la vida en buscar soluciones efectivas, ya que generalmente las soluciones suelen ser caras y eso va en contra de la forma de actuar de las empresas. La mayoría de las veces los técnicos de prevención son muros de contención donde la prevención choca con la burocracia.
- La supervisión es otro pilar fundamental en la lucha contra la siniestralidad, la encargada de ella es la Administración. Tener los papeles en regla es la única supervisión que se realiza, si el controlador no controla, es difícil que la ley se cumpla correctamente. Por ello concluimos que la LPRL no funciona al 100 % porque la Administración no hace bien su trabajo de supervisión.

Por ello exigimos mayor implicación en el control, a través de inspecciones periódicas, no como ahora que sólo se inspecciona cuando ocurren accidentes.

Se aprecia una tendencia muy peligrosa ya que la realidad es aterradora; para conseguir que las cifras de accidentes sean bajas, se están ocultando los mismo en connivencia con las mutuas. Para ambas, es preferible tener al trabajador/a en su casa como si estuviese de vacaciones o haciendo un curso de formación y que no figure como accidente con baja. Ésta es una realidad que si no se pone remedio traerá consecuencias muy graves.

**CGT encabezará un movimiento crítico a la LPRL, exigiendo a todos los agentes sociales que nos sentemos a hablar claramente sin tapujos, de la situación en la que se encuentra la Seguridad y Salud en el trabajo y busquemos soluciones reales y efectivas a la problemática actual. Con estos índices de accidentes no podemos sentirnos satisfechos, tenemos que seguir trabajando para conseguir el objetivo, accidentes 0.**

## **5. LA FESIM-CGT ANTE LA CUARTA REVOLUCION INDUSTRIAL, INDUSTRIA 4.0**

Desde CGT, debemos dar la voz de alarma a la sociedad sobre las consecuencias del último desarrollo de la automatización del proceso industrial (llamado industria 4.0), y crear desde este sindicato, herramientas para enfrentarnos a sus efectos.

Las experiencias del último siglo hablan de que no podemos rechazar los avances tecnológicos, que en muchos casos significan una mejora para el esfuerzo físico de las personas. Sin embargo sí debemos enfrentarnos al concepto productivista y explotador que el capital usa para reducir las necesidades de mano de obra y aumentar sus beneficios.

Por ello acordamos que, ante cualquier aplicación de mejoras tecnológicas, la CGT exigirá, al margen de lo que cada sección sindical deba añadir en su plataforma, como base para iniciar una negociación, los siguientes aspectos fundamentales:

- Una reducción de jornada que elimine cualquier destrucción de empleo.
- El derecho de todos y todas las trabajadoras a optar a la formación para la adaptación a las nuevas tecnología que evite cualquier discriminación en la ocupación de los nuevos puestos.

- La mayor capacidad productiva y por tanto la mayor riqueza que puede crear la automatización, debe CONLLEVAR UNA REDISTRIBUCION EN BENEFICIO DE LOS CIUDADANOS Y LA CLASE TRABAJADORA, garantizando las prestaciones sociales, la formación y las jubilaciones, incluyendo su adelanto.
- Mayor aportación económica mediante impuestos especiales a las empresas que mas implantación de las nuevas tecnologías (industria 4.0) aplican en su producción.

## **6. EDICION REVISTA DE LA FESIM, “METALÚRGIC@S”.**

Se acuerda recuperar la publicación Metalúrgic@s y nutrirla de artículos que puedan ser interesantes de otras publicaciones y de las secciones sindicales.

Tendrá una periodicidad, en principio semestral, para su lanzamiento y convertirla en un referente escrito en el sector industrial, donde CGT informe, opine y difunda nuestra ideología.

Económicamente no supondría ningún problema puesto que con los medios de difusión digital de los que disponemos actualmente, se evitan muchos gastos de imprenta innecesarios.

***ACUERDO: Ante la falta de información que hoy tienen, la mayoría de los trabajadores y trabajadores del sector del metal, el primer número de la reedición del “Metalúrgic@s” incluirá de forma sencilla, gráfica y didáctica artículos sobre:***

- ***La situación industrial actual y cómo contrarrestamos el discurso único del miedo y la resignación, llamando a la rebeldía organizándose en la CGT.***
- ***La cuarta revolución industrial “Industria 4.0”, dando a conocer la existencia de este problema y los acuerdos de este sindicato hemos adoptado para enfrentarnos a sus efectos.***

***Este material ha de llegar a todos los polígonos y a todas las empresas de metal, como herramienta de movilización ideológica y de expansión en los territorios.,***

