



Instituto de Dirección
y Organización de Empresa.

Cátedra de Política
Económica de la Empresa


PROF. DR. DR. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA

Núm. 3 / 93

**LA CONCEPCIÓN POLÍTICA Y SOCIETARIA
DE LOS SINDICATOS
PARA UN DIÁLOGO SOCIAL**

Sr.D. Agostino Tarabussi
Ex-Presidente del Sindicato SMUV

Doc 1-D-3/93

UNIVERSIDAD  DE ALCALÁ

UNIVERSIDAD DE ALCALÁ



5901080859

*CONFERENCIAS Y TRABAJOS DE INVESTIGACION
DEL INSTITUTO DE DIRECCION Y ORGANIZACION
DE EMPRESAS / Núm. 3
DIRECTOR : Prof. Dr. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA*

D

**LA CONCEPCIÓN POLÍTICA Y SOCIETARIA
DE LOS SINDICATOS
PARA UN DIÁLOGO SOCIAL**

Sr.D. Agostino Tarabussi
Ex-Presidente del Sindicato SMUV

Alcalá de Henares, Octubre 1993

Consejo de Redacción:

Santiago García Echevarría (director)
María Teresa del Val
Susana Hita

Secretaría y Administración:

María Luisa Rodríguez

C Prof. Dr. Dr. Santiago García Echevarría

Dirección del I.D.O.E. : Plaza de la Victoria, 3
28802 – Alcalá de Henares.
Teléfono : 885.42.00
Fax : 885.42.12

LA CONCEPCIÓN POLÍTICA Y SOCIETARIA DE LOS SINDICATOS PARA UN DIÁLOGO SOCIAL ¹

En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento por la invitación a participar en este Congreso sobre "Crisis económica y oportunidades de la empresa española" y poderles exponer la "Concepción de la política societaria de los sindicatos suizos para un diálogo social". Quiero señalar que mi exposición posee un carácter informativo que se basa fundamentalmente en mis experiencias personales y en el trabajo práctico que he realizado como responsable del Sindicato de Maquinaria, Metal y Relojería, así como el artesanado metalúrgico. Se trata de ámbitos sectoriales en los que desde 1937 existen convenios colectivos y que su desarrollo ha constituido la base de la situación actual del diálogo social en Suiza.

Todos los sindicatos suizos son personas jurídicas de acuerdo con el Derecho Civil suizo y con estructuras democráticas. Los Estatutos configuran su base legal. En ellos se establecen los objetivos, la organización y los medios. Asimismo los sindicatos son independientes de todo partido político y son organizaciones neutrales desde el punto de vista confesional. Tratan de lograr sus objetivos dentro del marco jurídico

¹ Conferencia de inauguración del III Congreso Nacional de ACEDE "Crisis económica y oportunidades de la empresa española" pronunciada el día 13 de septiembre de 1993 en Valencia

100 AÑOS SMUV

¿ SE HAN QUEDADO ANTICUADOS LOS SINDICATOS ?

5 EJEMPLOS QUE AFECTAN A TODA PERSONA:

NUEVAS TECNOLOGIAS

PUESTO DE TRABAJO

HORAS DE TRABAJO

PERSONA

BIENESTAR SOCIAL

PROBLEMATICA

- REDUCCION DE PUESTOS DE TRABAJO DEBIDO A LA RACIONALIZACION
- FORMACION PROFESIONAL Y FORMACION CONTINUA
- FORMAR EN NUEVAS PROFESIONES
- CONFIGURACION
- ASEGURAR LA SALUD
- SEGURIDAD SOCIAL
- ADAPTAR A LAS NECESIDADES ACTUALES
- NUEVA ORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO
- NUEVA ORGANIZACION DEL TIEMPO LIBRE
- IGUALDAD DE DERECHOS
- MEDIO AMBIENTE
- DESARROLLO CULTURAL
- SER ESCUCHADO A LA HORA DE HACER LA LEGISLACION
- DESARROLLO DE LAS PREVISIONES FAMILIARES Y DE VEJES
- PLANIFICACION ACTIVA DE LA SALUD

5

AREAS SOBRE LAS QUE APENAS TIENE INFLUENCIA EL INDIVIDUO

AREAS ACTIVAS DE UN SINDICATO MODERNO

MOTIVOS FUNDAMENTALES PARA SER MIEMBRO DEL SMUV

AUN CUANDO SE HAYA ALCANZADO UN OBJETIVO PARCIAL,
NO PUEDE CONSIDERARSE QUE ESTE SE HAYA ESTABILIZADO

Figura 1: Cinco ámbitos de la problemática sindical

legal y de la democracia. Para la realización de los objetivos fijados desarrollan y utilizan todas las posibilidades que existen en un Estado democrático, ya que la independencia con respecto a los partidos políticos no implica en ninguno de los casos necesariamente una indiferencia política, sino que exige un permanente posicionamiento sobre las cuestiones cotidianas de economía y de sociedad, especialmente en lo que

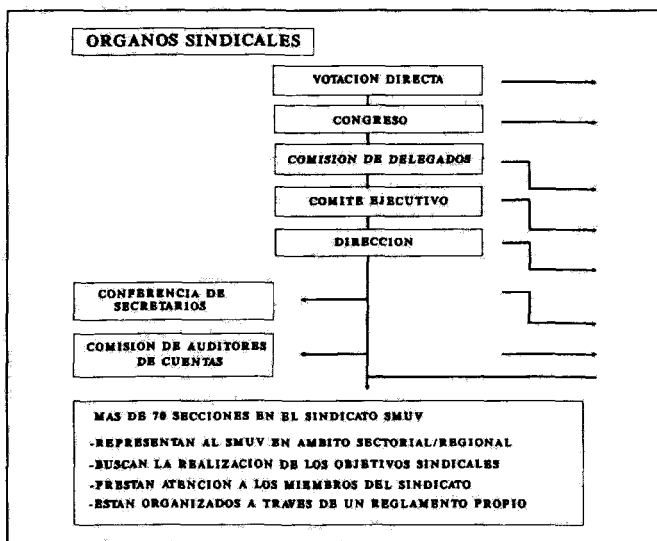


Figura 2: Organigrama del SMUV

afecta al desarrollo del hombre, así como en todo lo que concierne a la política contractual, social y de formación. De esta manera, se han desarrollado planteamientos básicos y valores fundamentales que exigimos y fomentamos a través de la realización de las funciones sindicales.

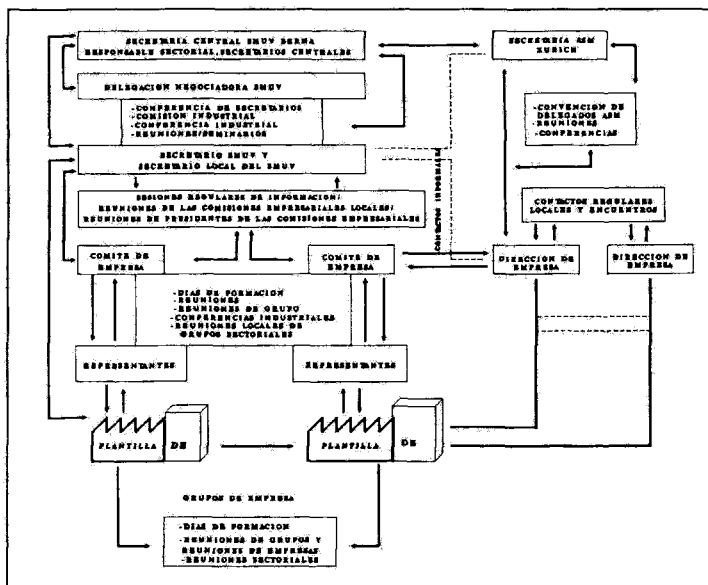


Figura 3: Donde se encuentra el Dialogo Social

Veamos algunos ejemplos que confirman esta orientación:

El trabajo posee para todos una gran importancia, así como la calidad de vida en el puesto de trabajo. Aquí no entendemos únicamente la distribución del trabajo, o los factores externos del trabajo, sino también la posibilidad de que cada trabajador pueda realizar una contribución real para alcanzar los objetivos y para mejorar la configuración del mundo del trabajo y poder sentirse así a gusto. Como consecuencia de los rápidos desarrollos y, por tanto, de los constantes procesos de adaptación y renovación la democratización no se la puede considerar como una exigencia política o incluso ideológica, sino que se trata

simplemente de una necesidad humana y económico-empresarial. Nosotros exigimos y fomentamos, por lo tanto, un mundo del trabajo en el que cada uno, como individuo, disponga de un campo de acción en el que colabora en su configuración y perciba sus propias consecuencias y trate de desarrollarlas. Si el trabajo sindical se limita predominantemente a los ámbitos salariales, a los tiempos de trabajo, a las prestaciones sociales, a las vacaciones y a los derechos de participación, hay que añadirle actualmente una nueva dimensión cualitativa. Los miembros de los sindicatos quieren ocuparse, adicionalmente, y de forma intensiva también, con el trabajo, es decir, calidad, eficiencia y desarrollo en el futuro.

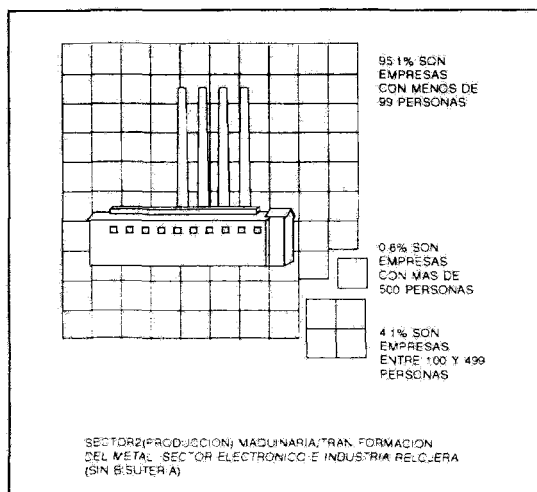


Figura 4: Estructura industrial en Suiza

Asimismo a nivel de la política los problemas se multiplican y son de mayor importancia y, por tanto, el tratamiento de estos problemas debe ser función, en primer lugar, de las organizaciones sindicales centrales en donde cada sindicato es, a su vez, un elemento de la cadena.

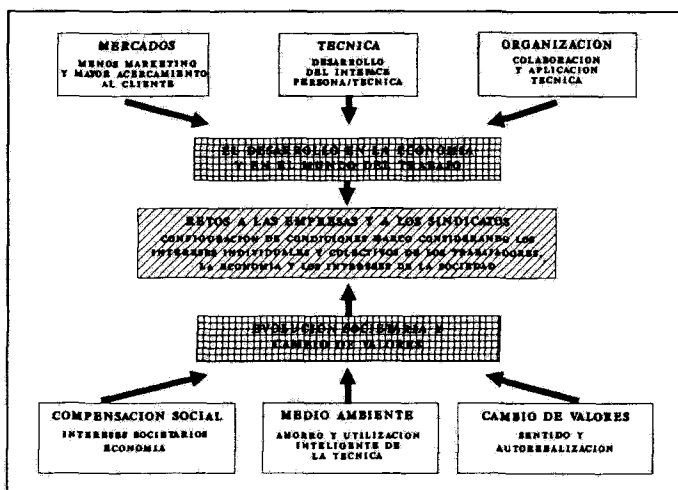


Figura 5: El desarrollo afecta a los sindicatos como a los empresarios

Para la realización de sus objetivos los sindicatos disponen de dos instrumentos que no se contradicen, sino que se complementan: los convenios globales de trabajo y la Ley. La utilización de los convenios se debe a las decisiones de los órganos responsables. Tales acuerdos no tienen, sin embargo, validez para todos los tiempos y, por tanto, tienen que volverse a revisar según las situaciones. Los sindicatos se enfrentan hoy con desarrollos que ponen en peligro las necesidades básicas de sus miembros. Así la introducción y aplicación de nuevas tecnologías amenazan las estructuras de producción tradicionales. Pero también las

dificultades financieras y económicas a nivel internacional ocasionan consecuencias importantes sobre el empleo y sobre los niveles salariales de nuestro país. Ante tales evoluciones se precisa de una política sindical y de convenios orientada al futuro. Por tanto, ¿dónde se encuentra la diferencia entre Convenio y Ley?

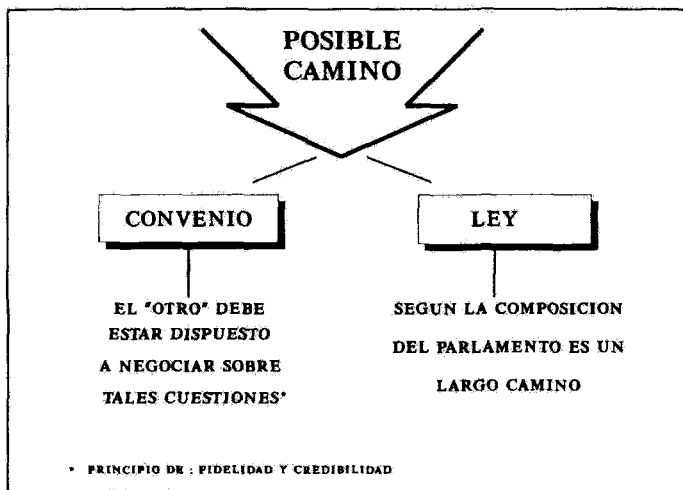


Figura 6: Posible camino: convenio o ley

Leyes

Regulan la convivencia de los hombres y fija normas. Las Leyes, y esto es importante conocerlo, especifican siempre el mínimo de lo que es posible. A ello hay que añadir que en nuestro país, por regla general, el proceso para modificarlo a través de la ley es muy largo.

Convenios

Los convenios colectivos en contraposición a las leyes ofrecen, sin duda, ventajas notables, dado que se pueden adaptar más rápidamente a las nuevas situaciones mediante negociaciones entre empresarios, sus asociaciones y los sindicatos. Asimismo son flexibles y pueden considerar la situación de cada una de las empresas o de cada uno de los sectores. A la hora de su negociación van más allá de la especificación mínima que establece la ley. Pero para ello es condición necesaria la existencia de organizaciones sindicales fuertes. Un principio muy importante a considerar es que las leyes y los reglamentos no contradigan los principios de la Constitución. Por tanto, los convenios colectivos pueden contener mejores condiciones que la Ley, pero nunca peores.

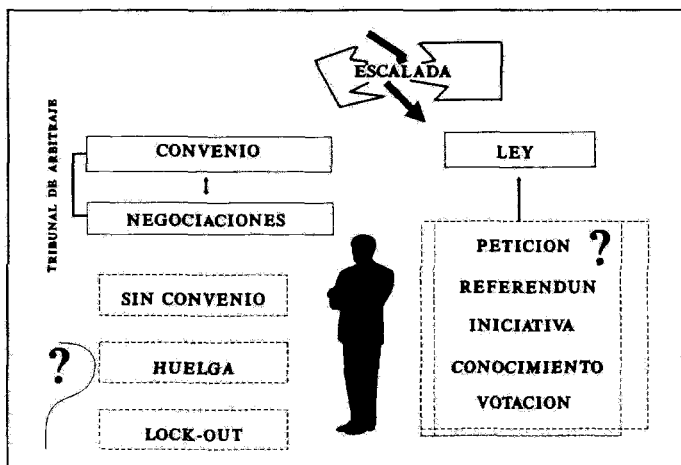


Figura 7: Convenio o ley

De la propia prensa, así como de los distintos posicionamientos puede destacarse que a los sindicatos, en cuanto a su presencia y actuación, se les concede una importancia pero ello no implica que se esté siempre de acuerdo con su forma de actuar y con sus consecuencias. En la práctica existe siempre empresarios y directivos que hablan de los sindicatos "rojos socialistas", o incluso de sindicatos comunistas y que consideran que los ciudadanos, con un gran sentido de responsabilidad de la patria, están obligados a combatirlos. Por ello no es de extrañar que *la lucha por el reconocimiento de los sindicatos es y sea una lucha permanente*. Ello no sólo debido a determinados órganos de prensa, sino también a un núcleo de empresarios que adopta un posicionamiento retrógrado, pero que se autocaracterizan como liberales, dado que no ven con buenos ojos la actividad sindical. Pero tampoco a los partidos políticos, sin ninguna excepción, les es grato que los sindicatos tengan que participar activamente en la política económica y social. Así en los últimos tiempos los sindicatos suizos y sus representantes en el Parlamento han influido en el proceso de asesoramiento de las leyes laborales, en los planteamientos de la Seguridad Social, así como en las modificaciones legislativas dentro del marco de las leyes europeas.

Con esta breve exposición he querido establecer una referencia de dónde encuentran las asociaciones, especialmente los sindicales, las mayores dificultades. El número de aquellos que les gustaría ver a los sindicatos más bien fuera que dentro del proceso parlamentario es todavía relativamente grande. Por consiguiente, considero que es necesario delimitar las funciones que tienen las distintas asociaciones, sobre todo, las asociaciones económicas tanto por parte empresarial como por parte

obrero, dentro de una democracia. Quiero incluir aquí también la función de los partidos políticos. En primer lugar quisiera señalar que las asociaciones y los partidos políticos no son el fruto, esto es, la consecuencia de la democracia, sino que son su fundamento y portadores. Así se suele afirmar que democracia significa dominio popular. Soy de la opinión de que la interpretación de este concepto, al menos en lo que afecta a Suiza, está definido de manera imprecisa. Desde la perspectiva de nuestra Constitución Federal democracia es más bien aquella forma de Estado que asigna a cada uno de los ciudadanos la posibilidad de configurar libremente un amplio ámbito de su vida y que limita la actividad estatal a un área relativamente reducida. El que reconozca este principio, y como sindicalistas tenemos que hacerlo, ha establecido ya en una democracia una primera delimitación entre las funciones de las asociaciones y las funciones de los partidos políticos. Así, si somos de la opinión de que en la democracia cada ciudadano puede configurar de forma libre en gran medida su ámbito de vida, hay que ser consecuentes y aceptar que el individuo, para lograr estos objetivos, se agrupa en comunidades o asociaciones, es decir, crea los instrumentos para ello.

El Estado, así como la política de los partidos, solamente debe regular allí donde ni la familia, ni la Iglesia, ni la vecindad, ni las asociaciones económicas o aquellas asociaciones de tipo idealista o colegios profesionales, puedan lograr mejores acuerdos. Pero, al mismo tiempo, las asociaciones de intereses concretos no deben realizar funciones que pueden ser realizadas mejor por comunidades naturales o bien por grupos intermedios. En este caso subsidiariedad implica que el Estado únicamente debe prestar ayuda allí donde la actuación social

propia de las comunidades primarias, por ejemplo, de los sindicatos, es insuficiente. Esto se corresponde con nuestro Estado Federal y constituye un contrapeso importante y necesario al centralismo estatal y, en última instancia, al Estado totalitario.

Con lo cual nos hemos adentrado en la política de asociaciones. Precisamente los sindicatos en la economía privada, pero también determinadas asociaciones empresariales, representan y defienden la estructura de la subsidiariedad. Todo el ordenamiento contractual del trabajo que defendemos, por ejemplo, en cuestiones de vacaciones, en cuestiones salariales, en arbitrajes laborales, entre otros, representan, en última instancia, aspectos del principio de subsidiariedad. Actuamos allí donde es adecuado y posible (dado que incluso pueden existir obstáculos políticos) de acuerdo con el principio: *regulación a través del sindicato y del convenio en todo lo que sea posible y regulación a través del Estado en lo que sea necesario*. Otorgando el mayor respeto a la legislación vigente nosotros anteponeamos el convenio a la ley, allí donde aquél sea capaz de coordinar y funcionar mejor, con un mayor sentido realista, sea más justo y, sobre todo, sea posible hacerlo de una manera más rápida. Así, por ejemplo, en el acuerdo del sector maquinaria, conocido como "Acuerdo de Paz Social", se establece una regulación de las relaciones entre empresarios y trabajadores en la empresa y en el sector. Nosotros valoramos esta situación como altamente positiva, puesto que nuestra democracia no puede tener ningún interés en incrementar la burocracia estatal y que sea cada vez más poderosa. Lo positivo de este principio de subsidiariedad se encuentra en que las estructuras inferiores o intermedias – en concreto los sindicatos – no solamente coordinan,

sino que también ejecutan. Dicho de otra manera: si entre las dos partes sociales (Federación de Empresarios y Sindicatos) se acuerda un convenio, estas partes son las que tienen que ponerlo en marcha. El Tribunal de Arbitraje actuará cuando no sea posible un acuerdo entre las partes para la aplicación del acuerdo.

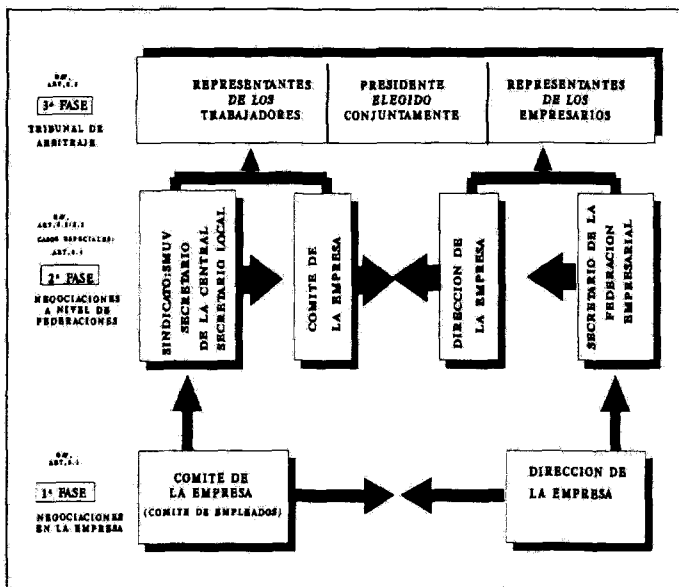


Figura 8: Soluciones al conflicto

En su relación con el ciudadano es donde se puede apreciar la diferencia fundamental entre convenio y ley. El convenio se encuentra en una relación directa con el ciudadano así como con el empresario y trabajador, cuando se trata de un contrato de trabajo.

En la Ley el ciudadano es un miembro del Estado, y así, por ejemplo, el agricultor participa en la decisión de cuál debe ser la jornada laboral semanal en una empresa, por ejemplo, de fundición o de maquinaria. Es decir, participa en una decisión sobre algo que no le afecta a él y sobre algo que él tampoco tiene que implantar. Para su aplicación se utilizan aquellas instancias que no dependen directamente de la ley, por ejemplo, las leyes laborales. Tal como nosotros lo vemos la Ley es frente al convenio más impersonal, ya que aunque desde la perspectiva jurídica obliga al ciudadano, no establece, sin embargo, ninguna relación directa entre los ciudadanos. De donde se puede deducir que cuando situamos a los hombres en el punto neurálgico de nuestra comunidad, debemos siempre que sea posible interesarnos y dirigirnos a él directamente siempre que sea posible a la hora de ordenar su ámbito de vida.

Con lo que vuelvo al tema de la separación de funciones de los sindicatos y partidos políticos. De acuerdo con el principio de subsidiariedad el ordenamiento contractual tiene que tener preferencia allí donde funcione y coordine mejor, con un mayor sentido y más justamente. Lo que quiere decir que los partidos políticos deben permanecer en un segundo plano en todos estos casos. Y, por tanto, la afirmación que se suele hacer de que con ello la democracia pierde dinámica y fuerza es totalmente errónea. Ello debido a que la actuación política en un Estado democrático no está necesariamente vinculada a los partidos políticos. Así se habla de política económica, de política social, de política agrícola y de política comercial, etc. Esta corta enumeración de las diferentes áreas de la política nos muestra que es fácticamente imposible para un

sindicato permanecer políticamente neutral cuando trata de realizar sus funciones. Los sindicatos suizos quieren ser algo más que un agente social para establecer convenios salariales.

SALARIO

Fijación del salario

- 1.- El salario se acuerda entre el empresario y trabajador de manera individual y se fija por mes u hora. Los elementos básicos de esta fijación individual del salario son la función, los rendimientos, la responsabilidad del trabajador.
- 2.- En cuanto a las modificaciones salariales de tipo general se negocia sin consideración de salarios mínimos, salarios medios o de convenio en la empresa entre la correspondiente representación del personal y la dirección de la empresa.

Cuadro 1

Quieren participar en la democracia y en la configuración de los ámbitos de vida de sus miembros y, por lo tanto, no pueden ser políticamente neutrales. Un posicionamiento neutral políticamente implicaría no adoptar posiciones en cuestiones políticas (y éstas son, como hemos visto, múltiples). Asimismo supondría ceder la configuración de la "casa suiza" a los partidos políticos, esto es, a los que políticamente no son neutrales. Con lo cual se puede apreciar que los

sindicatos están interesados en colaborar de manera activa como sindicalistas en el trabajo político parlamentario. Desgraciadamente tenemos que afirmar que en los últimos años un menor número de representantes oficiales de los sindicatos han sido elegidos para desarrollar una actividad parlamentaria.

La Constitución Federal Suiza garantiza a los ciudadanos la libertad de coalición, esto es, el derecho a configurar asociaciones, siempre y cuando sus objetivos, así como los medios que utilizan no pongan en peligro el Estado, o afecten a las Leyes. El que los sindicatos han sido reconocidos por parte del Estado como inevitables, y no solamente como "aceptados" se deduce de los artículos económicos de la Constitución donde se establece que el Estado Federal a la hora de legislar debe garantizar el desarrollo de aquellas organizaciones económicas de autoayuda y concederles los derechos de información y ser escuchados. A pesar de todo ello existen siempre científicos, políticos y empresarios singulares que consideran que las asociaciones son un mal endémico de la democracia. Estos detractores del asociacionismo olvidan que en la sociedad industrial el incremento y desarrollo de la técnica obliga a la búsqueda de nuevas formas de vida social.

Por último, quiero expresar de manera muy clara que los sindicatos libres necesitan la democracia. Es decir, necesitan para su libre desarrollo una economía libre dentro del marco de la Constitución y de la Ley. Una superioridad política por parte del poder sindical es casi imposible en nuestro país, ya que incluso, dentro de los propios sindicatos – sea en su organización interna como en la dirección – tiene validez el principio de

subsidiariedad. La dinámica se traza de abajo hacia arriba considerando abajo a los miembros de base. La célula es, por ejemplo, en la industria de maquinaria la empresa misma y en la industria los sectores locales o regionales. Precisamente cuando se negocia en la empresa o sector directamente por parte de los interesados y partícipes es cuando surgen las diferencias entre empresarios y trabajadores, pero también entre cada una de las empresas o sectores. Los sindicatos que se consideren democráticos tienen que permitir tales diferencias de opinión. Pueden además soportarlo cuando consideran a sus miembros como personas y los sitúan como el punto neurálgico de su actuación y reafirman su libre voluntad de participación.

Por tanto, la colaboración entre el Estado y las asociaciones es inevitable, dado que las asociaciones profesionales desean adoptar posiciones en cuestiones sociales y económicas, y en la mayoría de los casos, debieran de ejercerlas. Así, sucede frecuentemente que los órganos estatales no disponen a los efectos de buscar una solución adecuada para determinados problemas de las experiencias y de los conocimientos de los representantes de los empresarios y trabajadores. Es un hecho que las medidas del Estado llegan a implantarse más fácilmente si se llegan a materializar una vez que han sido escuchados adecuadamente los empresarios y los trabajadores. Con lo cual no solamente encuentran un reconocimiento las asociaciones de empresarios y sindicales por parte de los agentes sociales, sino también por parte de los representantes del Estado Federal dentro de Comisiones de Expertos. Asimismo refleja la necesidad y el deseo de una colaboración de acuerdo con el principio de subsidiariedad (en primer lugar autoayuda, luego ayuda estatal). En la

práctica se realiza esta colaboración desde hace muchas décadas de manera extraordinaria. A este respecto quiero remitirme a las Comisiones de Expertos que se utilizan continuamente con gran éxito y con cometidos importantes por parte del legislador. De esta exposición se puede deducir que las asociaciones económicas, – y entre las que se encuentran los sindicatos – y los partidos políticos, son instrumentos de nuestra democracia directa. Por tanto, quien rechaza a los sindicatos está reclamando, sin duda, una mayor intervención del Estado. Así con la eliminación de las asociaciones se desplaza la autoayuda a la ayuda estatal. Entonces el Estado debe asumir la función de coordinación que tenían las asociaciones y las consecuencias de este proceso serían más leyes, más disposiciones burocráticas lo cual implica una menor libertad personal. En última instancia, se trata en este "juego" entre las asociaciones, la política y el Estado, de crear un orden equilibrado de la libertad en cuanto a la libertad. Y quisiera además señalar un aspecto adicional: este ordenamiento contractual, esta cesión de autorresponsabilidad, es la que ha aportado a nuestro país la paz social, y con ello una estabilidad político-social que no la encontramos en ningún otro país de Occidente. Huelgas y lock-outs apenas tienen importancia alguna en nuestro país.

Los sindicatos constituyen, de acuerdo con la Constitución, corporaciones colectivas reconocidas. A través de la política de convenios desarrollada los empresarios y los sindicatos se han constituido en portadores de unas buenas relaciones humanas y de la paz social en la industria y en la artesanía. Realizan importantes funciones en la política suiza y son conscientes de su importante influencia.

EXIGENCIAS AL PERSONAL:

Operar de forma flexible, innovativa y próxima al cliente

- * ¿Cómo se ha modificado la situación en los últimos años en el mundo de la economía, en el mundo del trabajo?
- * ¿Cuáles son las exigencias en cuanto a la producción, administración, mandos, que se plantean al personal?

A. EN CUANTO A LAS EXIGENCIAS ECONÓMICAS SE PUEDEN ESTABLECER LOS SIGUIENTES PUNTOS:

- Se deben reducir los tiempos de trabajo en la producción
- Se tienen que reducir los costes de fabricación
- Se deben reducir los costes de personal
- La fabricación debe ser flexible; las series cortas deben poderse fabricar económicamente
- Los almacenes deben ser lo más reducidos posibles
- Solamente quien suministre rápidamente permanece. Por lo tanto hay que reducir los tiempos de suministro
- La calidad es cada vez más importante; el nivel de calidad debe corresponder a los máximos niveles

RESUMIENDO, LA PRODUCTIVIDAD, LA CAPACIDAD DE RENDIMIENTOS DE LA EMPRESA HAY QUE INCREMENTARLA

Cuadro 2: Exigencias al personal

EXIGENCIAS A LA ECONOMÍA:

Operar de forma flexible, innovativa y cerca del cliente

- * ¿Cómo ha evolucionado la situación en los últimos años?
- * ¿Cuáles son las exigencias que se plantean al personal en cuanto a la producción, administración, mandos?

B. EN CUANTO A LOS DESEOS DEL PERSONAL SE PUEDE ESTABLECER:

- Cada vez más personas desean un trabajo exigente e interesante
- Peligros para la salud y stress no se aceptan sin más
- Cada vez más personas buscan un trabajo donde puedan desarrollar también su propia personalidad
- Cada vez más personas buscan un trabajo donde puedan desarrollarse profesionalmente (aprender)
- Se hace cada vez mas deseable tener un buen clima empresarial, buenas relaciones con sus compañeros. Constituye un punto importante a la hora de elegir el puesto de trabajo
- Cada vez más personas buscan un puesto de trabajo donde puedan trabajar con autonomía y tengan un ámbito propio de decisión
- Cada vez más personas consideran que el trabajo debe generar satisfacción

Cuadro 3: Exigencias a la economía

Por último, cabe destacar que también Suiza se encuentra en estos momentos dentro de la crisis económica mundial y, por tanto, la renovación de los convenios colectivos en la industria de la maquinaria el 1 de junio de 1993, con una duración de cinco años, así como los resultados conseguidos en la votación, son una muestra de la importancia del Diálogo Social entre las partes. Quisiera demostrar esta afirmación con algunos datos del acuerdo entre la Federación de empresas de la Industria suiza de maquinaria (ASM) y las asociaciones sindicales: Sindicato de la industria, comercio y servicios (SMUV), Asociación de empleados de la industria de maquinaria y electrónica (VSAM), Sindicato cristiano de la industria, comercio y artesanía (CMV), Organización de cuadros suizos (SKO), Asociación nacional de trabajadores suizos independientes (LFSA), Federación de comerciantes suizos (SKV). Dicho acuerdo estará en vigor desde el 1 de julio de 1993 hasta el 30 de junio de 1998.

ACUERDOS DEL ASM 1993-1998

Principios:

- * Paz social y solución de conflictos
- * Libertad de coalición
- * Contribución a la solidaridad
- * Contribución a la formación continuada
- * Representación de los trabajadores
- * Colaboración en la empresa
- * Colaboración entre las partes sociales
- * Colaboración entre la empresa y las partes sociales
- * Actuaciones en situaciones de diferencias/desacuerdos

Cuadro 4: Principios sobre los que se basa el acuerdo

CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- * Horas de trabajo y sistemas de trabajo
- * Vacaciones
- * Días festivos
- * Salario
 - complemento y pagas extraordinarias (13 pagas)
 - subsidio por hijos
 - enfermedad-accidente
 - compensaciones por servicio militar
 - pagos por otras ausencias
 - puestos públicos y actividad como experto
- * Formación continuada
- * Tiempo para la formación de perfeccionamiento
- * Tiempo para actividades sindicales
- * Promoción de las mujeres
- * Protección de la salud y seguridad en el trabajo
- * Sistema de información de personal y de supervisión
- * La empresa en el Estado y en la sociedad
- * Retribución por vacaciones y compensación por ausencias en el caso de tiempo parcial

Cuadro 5: Condiciones del contrato de trabajo

TIEMPOS DISPONIBLES PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL

1. Los trabajadores tienen el derecho a disponer de tiempo libre dentro de su jornada laboral para las actividades sindicales en los gremios cuando:
 - a) Se trata de una sesión estatutaria del sector tales como comisión de industria, conferencias del sector, etc.
 - b) Cuando el trabajador es un miembro elegido del correspondiente órgano sindical.
 - c) Cuando el empresario ha sido informado a tiempo.
 - d) Cuando el sindicato no paga el descuento del salario o no da dietas.
2. Se dispone como máximo de tres días por año y no pueden ser transferidos a un representante o trasladado a años posteriores.
3. Una exigencia mayor puede estudiarse en cada empresa.

Cuadro 6: Tiempos disponibles para la actividad sindical

TIEMPOS DISPONIBLES PARA LA FORMACIÓN

1. Los trabajadores tienen el derecho a disponer de tiempo libre dentro de su jornada laboral para la formación cuando:
 - a) La formación continuada afecta al ámbito profesional, a idiomas de utilidad profesional o a la mejora de las técnicas y prestaciones personales de trabajo.
 - b) Cuando el trabajador esta dispuesto a aportar por su parte una contribución en dinero, tiempo libre, vacaciones u otras prestaciones.
 - c) Cuando la formación continuada sea de utilidad para el empresario.
2. En lugar de disponer de tiempo libre pueden los trabajadores solicitar una aportación para sufragar los costes de los cursos cuando la formación continuada se realiza exclusivamente en el tiempo libre.
3. La distribución y disposición de tiempo libre se negocia y se regula anualmente en la empresa entre la dirección de la misma y la representación de los trabajadores.
4. En las empresas se establecen como se resuelven las diferentes posiciones.

Cuadro 7: Tiempos disponibles para la formación

LA EMPRESA EN EL ESTADO Y EN LA SOCIEDAD

- 1.- El empresario y el trabajador están de acuerdo de que en una Economía Social de Mercado una empresa solamente puede tener éxito cuando asume la responsabilidad ante el personal, la sociedad y el entorno nacional e internacional.
- 2.- La dirección de la empresa y la representación del personal negocian conjuntamente como se debe desarrollar esta responsabilidad hacia dentro y hacia fuera de la empresa.
- 3.- El logro de una cultura empresarial conlleva a que en una sociedad el personal y el empresario tengan las posibilidades óptimas de desarrollo y de cooperación.

Cuadro 8: La empresa en el Estado y en la sociedad

Las características de este acuerdo son debido al gran cambio que está sufriendo la economía y la sociedad. Ello implica una nueva concepción de la empresa, de su forma de actuar tanto para la empresa como para las asociaciones sindicales. Este cambio implica, por lo que afecta al mundo sindical, una modificación substancial de las orientaciones básicas de su actuación.

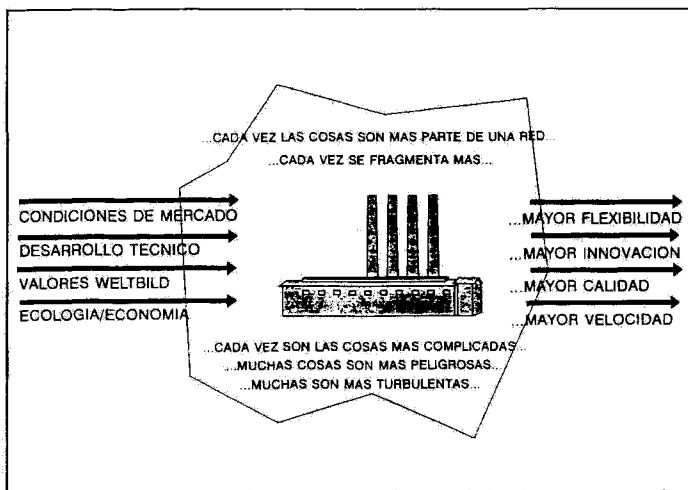


Figura 9: Todo se encuentra en evolución

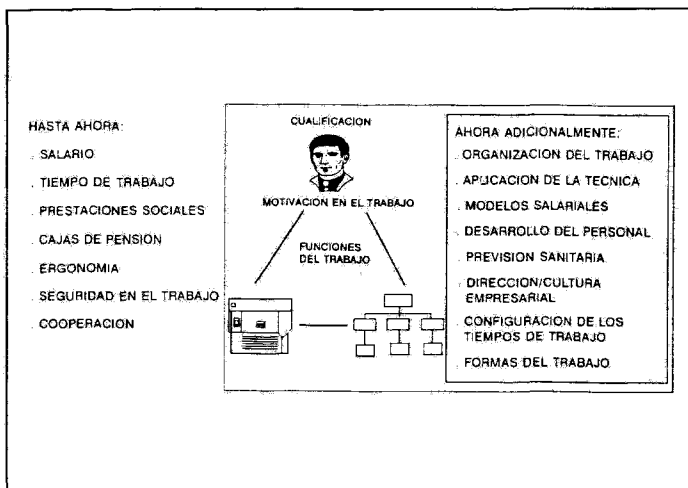


Figura 10: Campo de actuación sindical en épocas de cambio