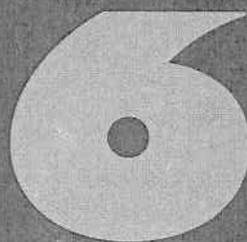


**ponencia  
y estatutos**



**6º congreso  
confederal**

**madrid, 17, 18, 19, y 20  
enero 1996**

**CC.OO.**

# **6** **congreso confederal**

---

## Ponencia Estatutos

Textos definitivos aprobados en el Consejo  
Confederal de 12/13 de septiembre de 1995



Edita: Confederación Sindical de CC.OO.  
Madrid, Septiembre 1995



Impreso en papel reciclado

# INDICE

---

<b>Ponencia VI Congreso Confederal</b> .....	5
Proyecto de introducción-presentación .....	7
1. Un único mercado. Varios mundos .....	8
2. España y la construcción europea .....	11
3. España: economía, trabajo y sociedad .....	15
4. Estrategias sindicales .....	19
5. CC.OO. y el sindicalismo mundial. Por una acción sindical internacional .....	20
6. CC.OO. y el Estado .....	21
7. Empleo y medio ambiente .....	25
7.1. La política energética .....	26
8. CC.OO. y el aparato productivo .....	28
8.1. Otro modelo de competencia .....	28
8.2. CC.OO. y la empresa pública .....	29
9. CC.OO. y las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras .....	31
9.1. Empleo .....	31
9.2. Los nuevos yacimientos de empleo .....	31
9.3. La reorganización del trabajo y redistribución .....	31
9.4. La mejora de la cualificación de los trabajadores .....	32
9.5. La intermediación en el mercado de trabajo .....	32
9.6. Negociación colectiva .....	33
10. Desarrollar la cultura organizativa .....	37
10.1. Necesidad de un cambio cultural .....	37
10.2. Centralidad del sindicato en las relaciones laborales .....	38
10.3. Necesidad de una metodología de trabajo .....	38
11. La estructura organizativa de la C.S. de CC.OO. ....	40
11.1. Estructura territorial .....	40
11.2. Estructura federativa .....	40
12. Avanzar en el desarrollo de la estructura de rama .....	42
12.1. Impulso a la política de fusiones federales .....	42
12.2. Movilidad de cuadros sindicales .....	43
12.3. Relación y vinculación de las secciones sindicales a su estructura de rama. Centralidad del sindicato en la empresa .....	43
12.4. Encuadramientos organizativos sectoriales .....	44
12.5. Sectorialización de las Federaciones .....	45
13. Consolidación de la política sindical en las pequeñas empresas y pequeños centros de trabajo .....	46
13.1. Atención y organización de los delegados/as de pequeñas empresas y centros públicos .....	47
14. La organización y el nuevo modelo de elecciones sindicales .....	49
14.1. El mecanismo electoral. Las razones del cambio .....	49
14.2. El nuevo enfoque del trabajo electoral: la continuidad .....	49
14.3. Mapas de responsabilidad y programación de actividades .....	49

15. Racionalización y aprovechamiento de los derechos sindicales .....	51
16. Política organizativa para el incremento afiliativo .....	53
16.1. Mantener e incrementar la afiliación .....	53
16.2. Incrementar la afiliación. Sectores y Colectivos de Actuación Específica .....	53
16.3. Trabajadores en precario y desempleados .....	54
16.4. Técnicos y cuadros .....	54
16.5. Mujeres .....	54
16.6. Autónomos .....	55
16.7. Inmigrantes .....	55
16.8. Acercar la afiliación a la representación .....	55
16.9. Los servicios y la afiliación .....	55
16.10. Conclusiones .....	55
17. Acercar el sindicato a los jóvenes .....	57
17.1. Los jóvenes trabajadores .....	57
17.2. Los jóvenes en los centros de estudio .....	57
18. Pensionistas y jubilados .....	59
Anexo. 19. Código de utilización de los derechos sindicales y Estatuto del/la delegado/a .....	60
19.1. Mecanismos internos de justificación del uso de las horas sindicales.....	60
19.2. Criterios para la utilización individualizada de las horas sindicales .....	60
19.3. Criterios y finalidad de las acumulaciones horarias .....	60
19.4. Dedicación a las estructuras del sindicato .....	60
19.5. Utilización de otros derechos sindicales .....	61
20. Derechos y deberes de los delegados/as .....	62
20.1. Derechos de los delegados/as .....	62
20.2. Deberes de los delegados/as .....	62
20.3. Delegados/as LOLS .....	63
<b>Estatutos</b> .....	65
Definición de principios .....	67
I. Definición de la Confederación .....	69
II. Afiliación, derechos y deberes de los afiliados/as .....	71
III. Estructura de la C.S. de CC.OO. ....	77
IV. Formas de integración en la C.S. de CC.OO. ....	85
V. Organos de dirección y representación de la C.S. de CC.OO. ....	86
VI. Organos de garantías y control .....	93
VII. Acción sindical .....	95
VIII. Otros órganos de la C.S. de CC.OO. ....	96
IX. Finanzas y administración .....	97
X. Del personal al servicio de la C.S. de CC.OO. ....	99
XI. Disolución de la C.S. de CC.OO. ....	101
Anexos a los Estatutos de la C.S. de CC.OO. aprobados en el V Congreso Confederado .....	101

# **6** **congreso confederal**

---

## Ponencia

Textos definitivos aprobados en el Consejo  
Confederal de 12/13 de septiembre de 1995

## PRESENTACIÓN

Los presentes documentos, aprobados por el Consejo Confederal, son un compendio de análisis y propuestas estratégicas ante el mundo que conocemos y el que prevemos está por venir, centradas principalmente en los problemas prioritarios que afectan a trabajadores y trabajadoras en el contexto de las relaciones laborales, la legislación social vigente y las políticas predominantes, en una sociedad caracterizada por relaciones económicas y comerciales cada vez más internacionalizadas y guiadas por pautas de feroz competencia.

Son los materiales que presentamos al conjunto de afiliados y afiliadas a CC.OO., para el debate del VI Congreso de la Confederación. Con su discusión en todas las estructuras que conforman CC.OO. y con la participación de todos los afiliados (como determinan las normas aprobadas por el propio Consejo), pretendemos su enriquecimiento, al tiempo que una amplia comprensión y conocimiento del contexto en el que nos movemos, para definir la mejor estrategia sindical y su posterior aplicación en beneficio de los/as trabajadores/as.

CC.OO. tiene discutidas y definidas posiciones y criterios ante numerosos problemas y situaciones que nos afectan a los trabajadores. Quizá se eche en falta que algunos de ellos no estén tratados en estos documentos.

En la mayoría de los casos se tratará de una omisión deliberada. Bien porque son materias que específicamente corresponderá discutir en sus respectivos procesos congresuales a las distintas Federaciones o Confederaciones de Nacionalidad/Uniones Regionales que integran CC.OO. (que también deberán decidir la política sindical más conveniente para el ámbito que les es propio). Bien porque estos documentos pretenden ser el análisis básico y propuestas centrales de la estrategia sindical que debe guiar a la C.S. de CC.OO. a lo largo de los cuatro próximos años. Sin redundar en aspectos discutidos y aprobados en Congresos anteriores, que seguirán vigentes mientras no los modifiquemos, y sin desviar nuestra atención o nuestro debate hacia aspectos colaterales que, sin duda, deberán discutir y decidir los afiliados y los futuros órganos de dirección en el desarrollo de esta estrategia sindical general.

Por ello se propone un debate centrado en las alternativas y propuestas que aquí se formulan, yendo a lo esencial, sin perdernos en debates este-

rilizantes sobre tal o cual redacción, la frase aislada de su contexto o el punto y la coma. Dicho de otra forma, se pretende un gran debate sindical sobre lo sustantivo; capaz de alumbrar un proyecto sindical que sirva para colocar a los trabajadores en las mejores condiciones en el umbral del cambio de milenio.

El Congreso es, igualmente, el momento de hacer balance sobre lo realizado; de que los órganos de dirección salientes rindan cuentas ante quienes los eligieron; y de que, a su vez, se renueven las direcciones.

Pero no son estos documentos los que deben recoger ese balance y rendición de cuentas. Otros específicos se ocuparán de ello, para distinguir y no mezclar las discusiones, del mismo modo que se presentará el correspondiente informe general.

Aquí se pretende centrar la discusión en lo que hoy, sin duda, podemos definir como principales problemas que afectan y afectarán a los trabajadores. Problemas para los cuales el sindicato debe contar con un análisis adecuado y un conjunto de propuestas y alternativas que conformen una sólida estrategia.

De ahí que los documentos pretendan centrar los grandes objetivos de este debate congresual: El **empleo** como principal problema que hoy tenemos los trabajadores en un país que ostenta el triste honor de encabezar el ranking de desempleo de los países industrializados; la **capacidad contractual** del sindicato, principal garantía de los trabajadores en un mercado cada vez más desregulado legalmente; el **mantenimiento de la solidaridad** articulada a través de un Sistema Público de Protección Social suficiente; la **unidad sindical**, principal baluarte frente al retroceso en las políticas sociales y mejor garantía de avance en nuestras conquistas, y el **refuerzo organizativo** del sindicato, imprescindible para impulsar una política sólida en torno a todo lo anterior.

Objetivos que, conjugados acertadamente, implementarán la incidencia del Sindicato en la transformación de la sociedad y le dotarán de mayor coherencia en el impulso de las luchas y movilizaciones de los trabajadores/as.

Sobre estos ejes fundamentales se desarrollan ideas, análisis y alternativas en los documentos que vienen a continuación. El debate está, por tanto, abierto. Los afiliados/as y delegados/as al VI Congreso tienen la palabra y en última instancia la decisión.

## 1. UN ÚNICO MERCADO. VARIOS MUNDOS

Ante nosotros está un mundo en el que el aumento de la prosperidad de algunos se acompaña del aumento de la extrema pobreza de otros. A pesar de los avances tecnológicos, que tienen como consecuencias positivas un aumento de la movilidad humana, del progreso de las comunicaciones, del comercio, de la circulación del capital y la posibilidad de eliminar trabajos penosos o peligrosos, disminuir drásticamente el tiempo de trabajo y aumentar el de ocio y la actividad personal que, socialmente son oportunidades para el desarrollo, lo más relevante para una mirada solidaria es el aumento de la pobreza, del desempleo y de la marginación social.

En un marco de mundialización de la economía y de conversión del mundo en un único mercado la riqueza se ha multiplicado por siete en los últimos 50 años, la enseñanza básica, la atención a la salud y, como consecuencia, la alfabetización y un notable incremento de la esperanza de vida se han extendido a muchos países. También se han extendido la democracia y las libertades civiles y se ha conseguido el logro histórico de la eliminación del "apartheid".

Paradójicamente, gran cantidad de gente está en situación de vulnerabilidad, de inseguridad y de sufrimiento. De ello hay sangrantes ejemplos: genocidios como el de Ruanda o Burundi, guerras con limpiezas étnicas como las que se producen en la antigua Yugoslavia o en la antigua Unión Soviética y procesos de desintegración social como el que están conociendo algunos países de América Latina.

La distancia entre ricos y pobres ha aumentado en los países desarrollados y la distancia entre estos países y los menos desarrollados también ha aumentado. Más de 1000 millones de personas, en la pobreza más extrema, sufren el hambre cada día. En el mundo menos desarrollado, particularmente las mujeres, tienen muy limitado acceso a la salud y la educación, y carecen de recursos económicos. Más de 120 millones de personas están, según los datos oficiales, desempleadas y es incalculable el número de los que viven en subempleo sin poder, mediante el trabajo retribuido, establecer un vínculo estable y seguro con la sociedad.

Las mujeres sufren más todas las lacras: el paro, el subempleo y la marginación; y sobre ellas, además, recae el más pesado papel para soportar y ayudar a soportar las consecuencias de las guerras, el hambre y el sufrimiento. No obstante, en todo el planeta se están produciendo incrementos vigorosos de la tasa de actividad femenina: las mujeres son ya el 41% de las personas asalariadas en los países desarrollados y el 34% en todo el mundo.

Al igual que las mujeres, las personas con discapacidades son frecuentes candidatos a la pobreza y la marginación y las personas mayores sin siste-

ma de protección social que les preserve son absolutamente vulnerables.

Se puede concluir que, a pesar del progreso de unos pocos, un modelo social radicalmente injusto agrava las desigualdades.

Este modelo de desarrollo y este modelo social, de no ser reconducidos, pueden ser la senda hacia un horizonte sombrío por estar destruyendo y degradando el planeta y los recursos naturales, que por finitos, son insustituibles. Por ello, consideramos insuficientes y tímidos los intentos y logros para modular unas insostenibles pautas de consumo y producción de los países desarrollados.

Esta amarga reflexión de nuestro sindicato es compartida por numerosas instituciones, se reitera en foros internacionales y genera en millones de seres inseguridad, pesimismo y desesperanza.

Para CC.OO. es la constatación de la justeza de nuestros principios e ideales de solidaridad, igualdad, justicia y libertad, de la necesidad de nuestra lucha, y debe ser un acicate para perfeccionar nuestro trabajo.

Los fuertes contrastes, la conjunción de incrementos del bienestar de unos y de la pobreza de otros, de expansión de los sistemas democráticos y de las libertades civiles y de expansión de la marginación y la inseguridad han hecho de nuestra época la "era de la incertidumbre", quizás como contraste con las "grandes certidumbres" del pasado.

La sensación de que la economía se ha mundializado responde a la percepción de una realidad ya apuntada: la innovación de la tecnología acelera la libertad de circulación del capital -las tecnologías de la transmisión de información hacen que circule como información y no precise ya de un soporte material-, ha impulsado la "desmaterialización" del capital financiero y esto ha influido en una redistribución del aparato productivo que se ha "desconfigurado" dando paso a la liquidación de la fabricación en serie, en cadenas de montaje de producción masiva y uniforme, y su sustitución por "distritos industriales difusos" donde se fabrican componentes que se ensamblan a miles de kilómetros.

Esta globalización de los mercados reduce el impacto de las antiguas "economías nacionales dirigidas por los Estados". El Estado, como agente económico, está en retroceso. El efecto ideológico de la caída del muro de Berlín y de su significado político ha hecho que el lenguaje político se impregne de un economicismo formal agobiante.

Las consecuencias de lo anterior son una conjunción evidente de: paro estructural y empleo cada vez más inestable; de recuperación de los excedentes y aumento de las personas marginadas o excluidas, de necesidad creciente de protección y de presión constante por el desmantelamiento de los llamados "Estados de Bienestar", de mantenimiento del gasto militar y de las guerras regionales a pesar de la finalización de la guerra fría y de la dinámica de los dos bloques militares.

La “revancha liberal” contra el “estatismo”, tanto del socialismo real como del Keynesianismo lleva desde los años 70 intentando expulsar a la política de la economía. La llamada “revolución conservadora” de Reagan y Thatcher capturó en la práctica las políticas económicas de los países desarrollados imponiendo políticas monetaristas, de altos tipos de interés, de recortes de los gastos sociales para reducir la presión fiscal, que han sido las responsables no sólo del aumento de las desigualdades sociales, sino de una severa disminución de la actividad económica en muchos países. De forma que, para favorecer equilibrios monetarios que estabilizasen los precios y mejorasen el comercio internacional y la expansión del mercado y con ello, supuestamente, la expansión del bienestar, aplicaron, en palabras de J.K. Galbraith “un remedio peor que la enfermedad”.

Para transformar esta situación, hay que repensar el mundo desde una mirada y un ideal de solidaridad pero, desde una perspectiva que tenga presente que las mutaciones tecnológicas han generado realidades económicas irreversibles. Hay que redescubrir los elementos del cambio necesario entre las oportunidades generadas por los avances técnicos, partiendo del reconocimiento de que la humanidad atraviesa una nueva etapa.

### El desarrollo sostenible

Una mayor conciencia de los límites de la naturaleza y de los impactos ambientales provocados por el sistema productivo nacido de la revolución industrial han puesto en cuestión el modelo convencional de desarrollo, de carácter productivista.

Efectivamente, un modelo de desarrollo que persiga aumentar la producción sin tener en cuenta la sostenibilidad de los recursos, tarde o temprano provocará la caída de la productividad. La disminución global de las capturas de pesca y de la producción agraria, la deforestación y pérdida de cubierta vegetal, el agotamiento de otros recursos no renovables y la pérdida irreversible de biodiversidad son evidencias de la disminución global de recursos productivos. La contaminación del aire, el agua y el suelo ha reducido su posibilidad de uso y generado problemas singulares de salud pública. La posibilidad de un cambio climático global producido por las emisiones de gases de efecto invernadero obliga a reducir de forma urgente el consumo de combustibles fósiles, que son la base sobre las que se asienta el actual modelo energético de producción y transporte.

Por otro lado, la conciencia sobre los límites naturales ha evidenciado también que el modelo de producción y consumo de los países más industrializados no es universalizable, ya que en caso de generalizarse excedería la capacidad de carga del planeta. Por lo que no puede ser un modelo de desa-

rollo justo e igualitario. Así pues, razones de equidad y de solidaridad, internacional e intergeneracional, demandan un cambio sustantivo de modelo de desarrollo hacia otros ecológicamente compatibles.

Su búsqueda llevó a la adopción del concepto de desarrollo sostenible, formulado por la comunidad internacional como el desarrollo permanente de la humanidad, capaz de satisfacer las necesidades de la sociedad actual sin poner en peligro la capacidad de satisfacer también las necesidades de las generaciones futuras.

El desarrollo sostenible requiere cuestionar muchos conceptos tradicionales. La noción tradicional de crecimiento económico y el sistema contable convencional de PIB, deben ser cuestionados y sustituidos por otros que tengan en cuenta el valor de los recursos naturales. Una nueva noción de crecimiento cualitativo, debería contemplar a la vez la necesidad de aumentar la generación de bienes y servicios para satisfacer las necesidades sociales, con un decrecimiento en el consumo de los recursos naturales y un uso sostenible de los mismos. Un sistema nuevo de contabilidad económica, que integre la valoración contable del patrimonio natural, resulta también imprescindible.

El desarrollo sostenible impone la necesidad de eficiencia de la producción y la modificación de los sistemas de consumo, reorientando los sistemas productivos de los países industrializados—que se han impuesto como modelo en todo el mundo de la mano de la globalización económica— hacia otros compatibles con los límites naturales y las exigencias del entorno. Las bases de un nuevo sistema productivo compatible con los nuevos modelos de desarrollo sostenible son esencialmente dos:

- La evaluación sistemática de las consecuencias ambientales de las políticas económicas, sociales, fiscales, energéticas, comerciales, de transporte e infraestructuras... con vistas a integrar la variable ambiental de manera que todas las políticas sean ecológicamente compatibles.

- La disminución de la cantidad de energía y materiales empleados en la producción de bienes y servicios y la adopción de sistemas de producción limpia a lo largo de todo el proceso productivo y de consumo.

La Agenda 21, adoptada en la Cumbre de Río en 1.992, representa un programa para el desarrollo sostenible que no debe quedarse en una declaración de intenciones, sino en un compromiso efectivo de adoptar los cambios allí asumidos. La Agenda 21 reconoce la necesidad de fomentar la participación y protagonismo de las organizaciones no gubernamentales, especialmente del movimiento ecologista y de las redes de solidaridad y cooperación internacional, en el camino hacia la sustentabilidad. Igualmente reconoce que los sindicatos, en su carácter de representantes de los trabajadores, constituyen factores esenciales para fa-

A

cilitar el logro del desarrollo sostenible. Por su parte las organizaciones sindicales de todo el mundo y sus confederaciones internacionales, especialmente la CIOSL y la CES, están asumiendo un proceso de compromiso cada vez más firme con la defensa del medio ambiente hacia un modelo de desarrollo equitativo socialmente y ecológicamente sostenible.

A escala planetaria, el movimiento sindical, requiere realizar una profunda reflexión aunque solo sea porque, como consecuencia de las transformaciones descritas someramente, los trabajadores, siendo la capa numérica más grande de las sociedades, son tan heterogéneos y están tan fragmentadas sus identidades, que es necesario un gran esfuerzo de análisis y una gran voluntad de solidaridad para reforzar sus identidades e intereses, superar tendencias corporativas y centrífugas y repensar, para recomponer, al "obrero colecti-

B

- vo", para reconstruir constantemente la "conciencia de clase".

- El reconocimiento de esta diversidad no puede  
- ser causa de relajamiento de la solidaridad, de aceptar la tentación a la renacionalización y corporativización que recorre muchas conciencias.  
5 - Debe, al contrario, ser un acicate para luchar honesta e inteligentemente para reconstruir la conciencia colectiva de los trabajadores, para unificar  
10 - sus organizaciones y reforzar sus anhelos de justicia y equidad.

- Por ello CC.OO. debe redoblar su trabajo con  
- las organizaciones sindicales transnacionales entendiendo que el trabajo en el área de las Relaciones  
15 - Sindicales Internacionales es una parte de la acción sindical, ya que ésta debe articularse allí donde estén articuladas las instancias económicas y  
- políticas que determinan el conflicto social entre capital y trabajo.

## 2. ESPAÑA Y LA CONSTRUCCION EUROPEA

Las consecuencias de la aplicación de las políticas neoliberales o monetaristas son de sobra conocidas. Los problemas generados, también en el mundo desarrollado, paro, marginación, desprotección por el retroceso de las políticas sociales hacen que se haya extendido la convicción de que liberalismo a ultranza y democracia son dos polos entre los que se libra una fuerte batalla en el terreno económico, social y político y también en el ideológico.

Los términos de esta antagonía son: mercado irrestricto (desregulación) o política para cohesionar la sociedad (regulación económico-jurídica pública). La pretensión de las "fuerzas de progreso" de embridar al mercado se basa en la conciencia de que el mercado distribuye los bienes y servicios de forma eficiente para el incremento del beneficio del capital, pero de forma ineficiente para los intereses generales, ya que distribuye primando al que más puede comprar, esto es, agrandando las distancias entre los mejor y peor situados en la escala de la riqueza. De ahí que, para disminuir estas diferencias entre individuos y colectivos, se proponga por nosotros un reparto socialmente eficiente, esto es, fuera de las reglas del mercado, de una parte de la riqueza. Así han surgido los Estados Sociales, los llamados Estados del Bienestar, en un intento de operar con la política (Estado) limitando los efectos desigualitarios del mercado.

Superponer o yuxtaponer al mercado, nacional antes y transnacional ahora, instituciones de gobierno político de la sociedad a la que afecta el mercado ha sido siempre la pretensión de los demócratas y progresistas frente a los liberales a ultranza.

Por ello, la izquierda ha aspirado a la construcción de una Europa-política que embride a la Europa-mercado, para que la potencialidad de generación de riqueza que constituye un Mercado Europeo se convierta en potencialidad de desarrollo de los individuos y pueblos europeos. Así vemos la construcción europea: como una pugna entre un proyecto liberal y un proyecto democrático. Ante el mercado europeo el sindicalismo debe intervenir apostando por participar en una construcción europea plena, para que los intereses generales de los ciudadanos y ciudadanas no sean sacrificados. En esa dirección es fundamental el fortalecimiento de la participación organizada de la ciudadanía, la potenciación del papel de las instituciones democráticas y que nuestra política de acción sindical sea congruente en sus objetivos con el desarrollo, la redistribución y el mantenimiento del modelo social europeo.

Razón por la que la CES, y con ella la C.S. de CC.OO., al efectuar el análisis crítico del Tratado de Maastrich, aun valorando los tímidos avances de los derechos de ciudadanía a nivel europeo, en las

- competencias del Parlamento Europeo y en el protocolo sobre política social que incluía reivindicaciones auspiciadas por el movimiento sindical durante los últimos veinte años, como la creación de los Comités de Empresa Europeos o los mayores derechos a la información y participación en las empresas de los representantes de los trabajadores; rechazamos la preponderancia de los criterios de convergencia monetaria a fin de lograr la U.E.M. sobre los instrumentos de cooperación y solidaridad que condujesen hacia aquella perspectiva con auténtica cohesión socio-económica.

- Del mismo modo que desde la inequívoca aspiración de incorporarnos plenamente al proceso de construcción europeo, CC.OO. criticamos en cada momento el desarrollo de las negociaciones del Tratado de adhesión de España a la C.E.E.; el precipitado ingreso de las peseta en el S.M.E. que tan rápidamente iba a evidenciar sus nefastas consecuencias para la competitividad de nuestros productos o el plan de convergencia del gobierno español, de acusado carácter monetarista, coartada para la drástica reducción de gastos sociales como la operada con el "decretazo" de 1992 contra las prestaciones por desempleo -combatido con la Huelga General del 28 de Mayo de aquel año- para no obstante cosechar un estrepitoso fracaso puesto que con aquel "antimodelo de convergencia" -como fue caracterizado por la CES-, nuestro país, lejos de cumplir los requisitos, se ha distanciado de los países centrales europeos en los parámetros que miden la evolución de la economía real y en los índices macroeconómicos.

- Precisamente por eso, CC.OO., no ha ahorrado críticas a una construcción europea donde las demandas liberales se satisfacen sin cesar (libertad de circulación de mercancías y factores de producción, desregulaciones para favorecer la competencia, avances hacia la moneda única que consolide la eficacia de un mercado único, etc...) en contraste con el desprecio y el olvido de las demandas democráticas (instituciones de gobierno elegidas democráticamente, carta de derechos sociales, derechos de los trabajadores, aumento de los gastos para cohesión, armonización fiscal, políticas de empleo, etc...) y la obstrucción de otros derechos básicos como el de libre circulación de las personas.

- Por eso, CC.OO. debe seguir impulsando la movilización por la unión política, y por ello, también, seguir impulsando la construcción del sindicato europeo.

- En el VIIIº Congreso de la CES, analizamos los problemas de los trabajadores relacionados con la realidad y con la construcción europeas: 20 millones de parados y 50 millones de personas en la pobreza, en una de las regiones más ricas del mundo. Estas escandalosas cifras de paro y de pobreza no sólo son originadas por la recesión económica, sino por la ausencia de políticas de la U.E. para abordar el problema. Entre estas ausencias, denuncia-

mos la escasa sensibilidad de la U.E., y de los gobiernos de los países que la componen, para establecer políticas económicas que aprovechen las ventajas del mercado único para convertir el crecimiento en empleo, la ausencia de armonización fiscal y las orientaciones tan débiles en política industrial. De no aplicarse políticas más activas, la actual fase de expansión económica no servirá para generar empleo y cubrir los objetivos del "Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo": 15 millones de nuevos empleos y reducción del paro a la mitad en el año 2.000.

Además criticamos el modelo de competencia, entendido como reducción de los costes del factor trabajo, que ataca al modelo tradicional de cultura europea, a los Estados del Bienestar y no obtiene la "deseada" competencia de las empresas.

La CES reconoce los cambios operados en la economía internacional y reconoce la necesidad de cambios en el modelo de desarrollo económico europeo. Estos cambios, de no ser negociados con los agentes sociales, tendrán consecuencias graves, que podrán deslegitimar socialmente el proyecto de la UE.

Estas reflexiones, en las que CC.OO. participa, nos obligan a establecer orientaciones para consolidar el poder del sindicato europeo (CES), estableciendo estrategias comunes que conjuren los mentados riesgos de fragmentación y corporativismo insolidario. Para ello, hay que desarrollar no sólo un discurso europeísta en el sindicato, sino trabajar para que las federaciones europeas de rama (CSE) se integren plenamente en la CES, manteniendo su autonomía y potenciando su capacidad especialmente en la implantación de los Comités de Empresa Multinacionales y en el desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito europeo.

Estas valoraciones y estos compromisos, hacen que CC.OO. revalide su compromiso con la construcción Europea y su crítica del modelo liberal de construcción Europea y que combata las tendencias aislacionistas y xenófobas que están creciendo en nuestro continente como un subproducto de la frustración y como un peligroso caldo de cultivo de ideologías ultraconservadoras.

El mercado europeo es una realidad incuestionable. Nuestro país, aislado económica, social y culturalmente durante siglos de un entorno más desarrollado y progresista en todos estos planos, no puede retroceder. Debe avanzar en la integración y reclamar más unión y más cohesión social.

En estos momentos, y a la espera de lo que se acuerde en el momento de la revisión del Tratado de la Unión Europea, se puede decir que la pasada recesión ha significado, como las fases de depresión económica anteriores, un obstáculo para el cumplimiento de los objetivos de convergencia monetaria y cohesión económica. Esto ha vuelto a abrir camino a la prevalencia de las tesis "euroescépticas" y a las cábalas sobre una integración a varias velocidades:

planteamientos como los discutidos en 1994 en Alemania y Francia que han sido rechazados por España, Italia y el Reino Unido. La crisis del Sistema Monetario Europeo ha sido una prueba de los flancos débiles del proyecto de Unión Monetaria. Países como España, Portugal y Grecia no cubrían al finalizar 1994 ninguno de los 5 requisitos de convergencia monetaria nominal. Tampoco se ha avanzado en dirección a la convergencia económica (PIB, tasa de paro, etc).

Las dificultades para la convergencia nominal en déficit público, deuda pública, precio del dinero, tipo de cambio e inflación son dadas por las dificultades relativas de cada país para abandonar políticas presupuestarias públicas activas en relación con problemas reales de sus economías y de sus sociedades como el déficit del tejido productivo, el déficit de protección social o las tasas de desempleo.

Los hechos han obligado ya a revisar los plazos para la plasmación de la Unión Monetaria. Llevándola a 1999 como desde el primer momento propusimos en la Confederación Europea de Sindicatos. También el Gobierno Español ha tenido que modificar su plan de convergencia. Pero no basta con una ampliación temporal a nivel europeo ni con la superficial corrección del porcentaje de déficit público en la programación gubernamental. Ni el tiempo por sí sólo ni las correcciones sobre el papel cuando la realidad ha desbaratado los guarismos anteriormente establecidos, lograrán la Unión Económica y Monetaria.

Para nuestro sindicato es imprescindible la construcción de la Unión Europea y la integración española en las mejores condiciones. Pero, los riesgos de acometer este proceso sin acompañarlo con políticas públicas, concertadas con los agentes sociales, que posibiliten la mejora del aparato productivo, la creación de empleo y el sostenimiento de la protección social, son evidentes para la economía y para la sociedad españolas.

Así, de no aplicarse políticas antinflacionarias selectivas que no descarguen solamente en los salarios, impidan que los repuntes de incrementos de precios en el inicio de la expansión (incluso con 2 años de crecimiento salarial muy moderado) sean respondidas por la autoridad monetaria con incrementos de los tipos de interés, o de no activarse la capacidad recaudatoria de las administraciones y recortar el cuantioso gasto fiscal para ir reduciendo el déficit público y evitar la misma respuesta del Banco Central, alcista de los tipos de interés, no sólo estará en riesgo el logro de la convergencia nominal, sino la misma consolidación de la recuperación económica y la generación de empleo.

De forma que CC.OO. reclama políticas públicas fiscales, de gasto social y de inversión productiva que posibiliten la mejora del empleo, el mantenimiento de la protección social y la estabilidad

macroeconómica, porque las cree necesarias y posibles.

De no establecer la dimensión social como pilar de la construcción europea, serán las orientaciones liberales prevalentes en el actual modelo de construcción, las responsables de la crisis del proyecto y de su deslegitimación a los ojos de los trabajadores y de los ciudadanos.

Por ello, es imprescindible un nuevo impulso que reconstruya en torno de proyecto de U.E. un amplio consenso social. La dimensión social debe ser un elemento central, constitutivo, y no una opción facultativa. Debe ser la función reguladora de la U.E.

De ahí, la importancia del Libro Blanco Social. La importancia y el lugar reservado al diálogo social es una elección positiva, pero no debe ser el burladero tras el que el legislador europeo eluda sus responsabilidades incuestionables en materia social.

Frente a las exigencias impuestas para la realización de la U.E.M., la protección social se está convirtiendo en caballo de batalla de la estrategia de competitividad. Por ello, resulta urgente elaborar, desde ahora, una estrategia de convergencia en políticas de empleo y de prestaciones en materia de protección social.

La revisión del Tratado de la Unión de 1.996 habrá de integrar y constitucionalizar los principios contenidos en la carta de derechos sociales fundamentales nivel de protección garantizado nunca inferior al de los convenios de la O.I.T. y de la Carta Social del Consejo de Europa; inclusión en el Tratado de los contenidos esenciales del Protocolo y del Acuerdo Social, frenando la inaceptable senda del opting-out Británico (autoexclusión); inclusión de una cláusula general de no regresión en relación con los derechos acordados a escala nacional y reconocimiento explícito en el ámbito europeo de los derechos sindicales básicos: organización, negociación colectiva y acción sindical transnacional, incluida la huelga.

Si se quiere reforzar la libre circulación de personas habrá que reforzar los derechos que propicien la no discriminación: la igualdad de trato, la armonización de las condiciones de residencia, la convalidación de títulos o cualificaciones profesionales equivalentes, el acceso a datos relativos al mercado laboral, así como el mantenimiento de los derechos y la no discriminación de los trabajadores fronterizos en materia de seguridad social, incluido el acceso a la atención sanitaria.

La Comisión Europea debe continuar ejerciendo su derecho de iniciativa en el ámbito de la política social, sin delegar responsabilidades que le competen en la potencial capacidad legislativa resultante del diálogo social. En especial es importante la aplicación del nuevo programa de acción social. El movimiento sindical europeo, dirigido por la CES deberá mobilizarse para evitar que los gobiernos de los estados miembros -representados en

el Consejo de la Unión- devalúen nuevamente las propuestas de la comisión, impidiendo la adopción de normas que amplíen los derechos sociales, sindicales y laborales a nivel europeo, como mínimo:

— Cláusulas sociales en los contratos públicos.

— La igualdad de trato y mejora de condiciones de vida y trabajo de los trabajadores fronterizos.

— La protección en caso de despido.

— La protección de los delegados sindicales.

— El derecho a remuneración por permiso o enfermedad.

— La obligación de las empresas de identificar y eliminar las desigualdades entre sexos.

— El derecho a protección social en caso de paro, enfermedad o vejez y el derecho a asistencia sanitaria.

— El derecho a una renta y a una pensión mínima dignas.

— La inserción social de las personas excluidas del mercado laboral.

— La lucha contra toda discriminación.

La pretensión del movimiento sindical europeo debe ser la de tender a igualar las condiciones de vida y trabajo de los europeos y por ello aspirar a sistemas convergentes en las regulaciones jurídicas y contractuales del mercado de trabajo europeo.

Somos conscientes de que las aspiraciones de CC.OO. son prácticamente irrealizables si no se producen avances sustanciales en la integración política europea, en el reforzamiento de las instituciones comunitarias y en la democratización del proceso de adopción de decisiones, incrementándose el control de las actividades del Consejo de la Unión. Así mismo propugnamos que el próximo tratado tenga un carácter de auténtica constitución europea, de vocación federal, donde estén contempladas las distintas realidades nacionales, regionales y locales y donde se recojan los derechos fundamentales de los europeos.

Es necesario el fortalecimiento de las políticas auténticamente europeas, imponiendo el sistema de mayoría cualificada a todas ellas y primando el pilar comunitario de la integración sobre los pilares intergubernamentales. Para la credibilidad del proceso de integración europeo es imprescindible el reforzamiento de su política exterior y de seguridad común y de las políticas de interior y justicia, que deben pasar a ser competencia comunitaria. El nuevo tratado, surgido tras la revisión de 1.996 no debe ser el resultado, pues, de una pequeña reforma.

La revisión de los tratados debe ser objeto de debate en la sociedad europea y, como factor de legitimación debe instrumentarse la figura del referéndum europeo para la ratificación de la reforma.

De no cumplirse estas aspiraciones, la fragmentación del proceso de construcción en varias velocidades y la deslegitimación social por falta de vigorosas políticas de cohesión pueden poner a la U.E. al borde del colapso.

Para CC.OO. la vertiente sindical de la cons-

A

trucción europea, la CES, debe ser reforzada en su organización y en su influencia. CC.OO. ha asumido su responsabilidad incorporándose al Comité de Dirección de la CES donde rotarán los SS.GG. de CC.OO y UGT y asume las conclusiones del VIII

B

- Congreso, particularmente la de poner en marcha a nivel europeo un sistema de relaciones industriales, la lucha por una U.E. con lo social como pilar básico, y la movilización por situar el empleo y la cohesión social en el centro de la U.E.

### 3. ESPAÑA: ECONOMÍA, TRABAJO Y SOCIEDAD

En este punto interesa valorar no un cuadro estadístico sino un conjunto de realidades problemáticas existentes en nuestro país que influyen poderosamente en el quehacer sindical y que, a su vez, son susceptibles de ser variadas, por nuestra función movilizadora y de negociación con nuestros interlocutores, organizaciones patronales y administraciones públicas. De la valoración que hagamos en este Congreso de las prioridades en nuestra acción, emanará nuestra estrategia sindical para el próximo periodo y la adecuación de nuestros instrumentos organizativos.

Hay una primera realidad a analizar: **la ocupación y el paro**. Es el principal problema para el sindicato y la clase trabajadora; es el principal riesgo para la sociedad y la economía españolas. Es el primer problema de este país.

En la última y reciente recesión, la caída de la ocupación no tiene intensidad similar a la que compararse en la historia del país. Si del 75 al 85 el empleo disminuyó a un ritmo medio anual de 193.600 personas (2 millones de puestos de trabajo menos en el decenio), el sexenio 86-91 de fuerte crecimiento (295.000 ocupados más cada año) significó una compensación. Pero en 1992 y 1993 se volvieron a perder casi la mitad de los puestos de trabajo creados durante la expansión anterior. En el periodo 92-93, 386.000 personas perdieron su trabajo en media anual. Esta intensidad de caída del empleo es más alta que la de Alemania, Francia, R. Unido e Italia, países que también atravesaban el ciclo recesivo.

La evolución del empleo en España se diferencia de la evolución de esta variable en las principales economías europeas en un rasgo que no es novedoso: la "elasticidad" empleo-PIB es baja en España hasta 1985 (poca respuesta del empleo al incremento del PIB). Sin embargo, en el ciclo 86-91, el crecimiento del empleo se va ajustando más a la variación positiva del PIB. Esta capacidad de "ajustarse" al ciclo tiene su correlato en la brutal caída del empleo en la reciente recesión.

La intensidad del crecimiento del empleo del 86 al 91 se puede deber a un crecimiento del PIB espoleado por el proceso de apertura de la economía española, a un desarrollo masivo del sector terciario y a un intenso proceso inversor en infraestructuras, variables, todas ellas, difícilmente repetibles. Este crecimiento del empleo se acompañó de un incremento del trabajo eventual como consecuencia de la reforma de la contratación de 1.984.

Pero aún así, el volumen del desempleo relacionado con la población activa no se ha reducido sustancialmente. Incluso en 1991 la tasa de paro española doblaba la media de la UE. De esta evolución preocupante tienen la principal responsabilidad las políticas económicas del Gobierno, para

las que la creación de empleo no ha sido un objetivo prioritario.

Para lograr una tasa de paro cercana al objetivo promedio de la UE en los próximos diez años (objetivo: 11,5% de paro en relación con la población activa y una tasa de actividad inalterada) haría falta crear empleo a un ritmo de 271.000 netos/año. Pero con una tasa de actividad que reflejara las tendencias actuales (actividad femenina fuertemente creciente y actividad masculina ligeramente decreciente) la necesidad de crecimiento del empleo superaría la media anual de los 300.000 netos, incremento anual de la ocupación del citado periodo 86-91 de fuerte crecimiento.

Los datos aportados por la EPA en 1994 no permiten hablar de recuperación del empleo en el año, tomado como conjunto. Sin embargo, se marca una tendencia más positiva desde el último trimestre del 94, que se mantiene durante todo 1995.

Difícilmente se puede atribuir la mejora del 94 y del 95 al efecto de la reforma laboral. De hecho casi nadie lo ha relacionado. Ya la reforma laboral de 1984 fue para muchos la causante del incremento del empleo en aquel ciclo expansivo y, sin embargo, ninguno de sus defensores fue capaz de relacionarla con la brutal caída del empleo posterior.

Un rasgo relevante del último repunte de creación de empleo es el carácter más pujante del empleo femenino en relación con el masculino.

Y otro rasgo relevante es la sustitución del empleo fijo por empleo temporal. En esta dirección no empuja ningún ciclo, sino la tendencia de las dos grandes reformas laborales, la de la contratación del 84 y la más compleja del 94. En 1987 un 81,7% de los contratos eran de duración indefinida y un 18,1% temporales (16,8 de hombres y 21,2% de mujeres) y en 1994 el 66,2% eran indefinidos y el 33,8% temporales (el 31,8% de los contratos de los hombres y el 37,5% de los de las mujeres).

La subida de la tasa de actividad femenina ha ido pareja con el aumento del desempleo y de la precarización de las mujeres. Especial atención merece el trabajo a tiempo parcial, contrato totalmente feminizado como muestra el hecho de que el 16% de las mujeres asalariadas lo sean con esta modalidad y sólo el 2,1% de los hombres.

Como consecuencia de la contrarreforma laboral, este contrato puede suponer una discriminación en el acceso de la mujer al mercado de trabajo, al ser una modalidad marginal y deslaboralizada, cuando deja fuera de las contingencias de desempleo, ILT y jubilación a los de menos de 12 horas a la semana o 48 al mes. Por ello será objeto del trabajo sindical regular estos contratos en la negociación colectiva.

El desempleo elevadísimo, la cada vez mayor pujancia del contrato temporal, la irrupción del trabajo a tiempo parcial y la legalización de las empresas de trabajo temporal, son rasgos relevantes

tanto en el análisis de la ocupación y su evolución como datos de sumo interés para establecer estrategias de política sindical.

El segundo rasgo de interés para nuestro análisis de la realidad española es el de la **recuperación económica**. La recuperación se inicia básicamente gracias al tirón del sector exterior, el cual se ha beneficiado de una demanda externa en auge, del aumento de competitividad por las devaluaciones de la peseta, del abaratamiento del precio del dinero y de un deprimido mercado interior que ha obligado a realizar un mayor esfuerzo exportador a los fabricantes españoles. Sólo a partir del segundo trimestre de 1994, comienza a empujar la demanda interna. Dentro de los factores, el consumo privado nacional crece muy moderadamente, el consumo público decrece por las austeras políticas presupuestarias y la inversión en capital fijo muestra una mayor vitalidad.

En una sociedad donde el desempleo y el ascenso de la ocupación remunerada eventual parecen problemas tan graves habrá que examinar si las políticas públicas para la reactivación del empleo y para la protección social han sido sensibles a una realidad preocupante.

En relación con la **protección social** cabe decir que nuestro país, en la variable Gasto de Protección Social/PIB, mantiene una distancia de la media de la UE a pesar, del esfuerzo realizado por la sociedad española para incrementar los recursos públicos asignados a este epígrafe. La media de la UE en Gasto Social/PIB era en 1988 el 25,5% del PIB y en España el 19,8%. Esta media europea era el 27,1% en 1992 y en España el 22,5% del PIB en gasto social significaba una diferencia sustancial que ha seguido la tendencia de recortarse. Hoy podemos decir que nuestro país cuenta con un sistema de protección social homologable en cuanto al modelo al de los países de la UE. Tiene un sistema de reparto en pensiones de vejez e invalidez que se cierra con la ley -promulgada tras un pacto con los sindicatos- de pensiones no contributivas. Tiene un sistema sanitario público de la modalidad de "seguro social" y un sistema, regulado por los gobiernos de las CC.AA. de servicios sociales, insuficiente y de dudoso futuro en cuanto a homogeneidad, intensidad y extensión. Las transferencias para ayudar a la familia son muy insuficientes y se corre el riesgo de desviar hacia gasto fiscal (exenciones de impuestos) una futura regulación por la derecha de esta figura de protección social.

En lo relativo al seguro y subsidio de desempleo los sucesivos y durísimos recortes han abierto una franja importantísima de desprotección a los desempleados. El hecho de que la tasa de paro doble en nuestro país la media de la U.E., pone de relieve el largo camino que queda por recorrer en la mejora de la protección social para homologarse con los países europeos más avanzados.

Los gastos del sistema de Seguridad Social

(Pensiones, Sanidad y Servicios sociales) han tenido un incremento notorio debido a causas dispares. En pensiones, a la tasa de sustitución de pensiones bajas por altas, al incremento que supone el mantenimiento de la garantía de pensión mínima y al mantenimiento del poder adquisitivo de todas las pensiones conseguido mediante la aplicación de cláusulas pactadas con los sindicatos; al aumento del número de pensionistas y al incremento de la vida de estos. En asistencia sanitaria el gasto se ha incrementado por una aceleración incontrolada del incremento de precios de la farmacia y de la tecnología sanitaria y en Servicios Sociales a un crecimiento de la demanda (aumento del número y de los años de vida de la gente mayor) y a evolucionar desde unos presupuestos raquíticos hace 10 años.

Hoy, la fuerte diatriba ideológica en relación con los sistemas de protección social, los costes del factor trabajo y la competitividad de las empresas nos obligan a una reflexión y a unas conclusiones para la acción.

En los países europeos los sistemas de protección social, y en general las políticas del llamado "sector público", han significado en la práctica que los presupuestos generales de los Estados se compongan de cantidades entre el 40% y el 50% del PIB. Ello ha configurado sistemas fiscales suficientes y progresivos, sistemas de seguridad social financiados en gran parte por cotizaciones sociales, empresariales y obreras, y un gran peso de "la política" por su intervención en la economía. Esto ha servido para consolidar los "Estados Sociales" o "Estados de Bienestar" con unos niveles de cohesión y de justicia social incomparablemente más aceptables que los del continente americano o asiático. Es el llamado modelo capitalista "europeo o renano", en contraposición del llamado capitalismo "neoamericano".

El Estado interviene en la producción (sector público empresarial) reproducción (sanidad, enseñanza, seguro de paro) y legitimación del sistema económico.

Esta intervención es fuertemente contestada por el discurso y la acción de los liberales con el argumento de la quiebra de la competitividad de unas empresas que se consideran insoportablemente gravadas por impuestos y cotizaciones sociales, además de por la presión de unos salarios altos conseguidos por organizaciones sindicales fuertes y combativas.

De ahí emanan, también en España, las teorizaciones sobre la crisis fiscal del Estado y la crisis del E.B. Los partidos de derecha proponen rebajar impuestos y cotizaciones sociales para favorecer la competencia del tejido productivo y modelos de previsión individual: pensiones en régimen de capitalización individual y seguros sanitarios individuales, frente a los sistemas de pensiones de régimen de reparto y caja única y de seguro social sanitario con asistencia universalizada.

Aunque estas pretensiones no se han conseguido en nuestro continente, es innegable que existe ya en la actualidad una cierta segmentación del Estado de Bienestar en los países europeos en el sentido de que hay una parte de la población sobreprotegida que, además de tener todos los sistemas de protección pública, al mismo tiempo tiene acceso a los sistemas de protección privada, siendo las clases medias urbanas las que representan más genuinamente esta situación y entre las que calan con más facilidad las citadas propuestas de los partidos conservadores.

Este fenómeno es tremendamente preocupante por cuanto, cada vez más, en las campañas electorales la mayoría de las fuerzas políticas, muy sensibles ante las preferencias de las clases medias urbanas, llegan a considerar que es un suicidio político comprometer mejoras de las prestaciones y servicios públicos para los más necesitados. La consecuencia de todo ello es que a partir de los cambios en las estructuras sociales y del mercado de trabajo se está consolidando paulatinamente un nuevo sistema precario de mínimos en la protección social o, lo que es lo mismo, se está transformando una franja del Estado de Bienestar Universalizado en un Estado Asistencial.

En relación con la competitividad del tejido industrial de nuestro país se puede decir lo siguiente.

La economía española se ha abierto al mundo tras la caída de la dictadura y, con más estabilidad, tras el ingreso de nuestro país en el Mercado Común Europeo, ahora Unión Europea. Muchas industrias obsoletas por su fácil existencia en una economía cerrada y autárquica sucumbieron en competencia abierta, sin que los gobiernos sucesivos estimularan ninguna política industrial activa, ningún plan para favorecer la renovación del aparato productivo. Las políticas económicas de los gobiernos del PSOE han inducido a la inversión especulativa.

Sólo el mantenimiento de unos costos laborales unitarios (nómina, cotizaciones sociales) inferiores a la media comunitaria, la "vista gorda" ante un fraude fiscal escandaloso y el cuantioso gasto fiscal, superior al billón de pesetas/año, han sostenido muchas empresas, que para exportar tenían que apoyarse muchas veces en las devaluaciones de la moneda nacional. Este fraude fiscal y este gasto fiscal no se compadecen con las pretensiones de reducción del déficit público, que no sólo por el cumplimiento del criterio de convergencias nominal, sino por su pesada carga de financiación a tipos de interés muy altos, deben ser tomadas en serio. Además las "devaluaciones competitivas" no son soportables para los socios europeos que pagan salarios e impuestos más altos que los de los empresarios españoles.

Sólo muy recientemente, y por la contundencia del discurso sindical y de la lucha de los trabajadores, se ha olvidado la desgraciada máxima de los

ministros socialistas de industria "la mejor política industrial es la que no existe", y se plantea la necesidad de políticas activas. A nivel regional se han suscrito acuerdos tripartitos con este objetivo, sin conseguir algo equivalente en el ámbito del Estado.

Los discursos y las políticas de los gobernantes han sido el soporte para impulsar de forma inercial la competencia por la reducción de costes laborales (salarios, por la desregulación y cotizaciones sociales) y por la vía del gasto fiscal indiscriminado, que no obligó a nuestras empresas a, apoyándose en la todavía ventajosa competencia por el menor peso de nuestros costes laborales, acometer vías de competencia que mejoraran el valor añadido de nuestros productos; para lo cual los factores de producción (trabajo y capital) deberían mejorar (cualificación y reciclaje de la mano de obra, difícilmente compatible con la tasa de eventualidad; el capital fijo, mediante la inversión productiva, difícilmente compatible con la tendencia escandalosa a la inversión especulativa y a la defensa de unos márgenes de beneficio desmesurados en los ciclos expansivos).

En resumen, estos eran los argumentos que nos asistían a los sindicatos durante las negociaciones del pacto por el empleo, los que nos cargaron de razón al rechazar la reforma laboral mediante la Huelga General del 27-E de 1994 y los que no obstante la negativa del Gobierno a modificarla negociando, han de presidir nuestra estrategia sindical para contraponer eficazmente un nuevo equilibrio entre trabajo y capital al desequilibrio impuesto por la desregulación laboral.

Como revelan los datos apuntados mas arriba y, si se prefieren otras fuentes, también los estudios más completos de la propia OCDE sobre la evolución de la economía española entre 1960/1991, ponen de relieve que no fueron el coste del factor trabajo ni el ordenamiento jurídico-laboral de nuestro país, los aspectos determinantes de nuestra alta tasa de paro, de su carácter estructural ni los causantes de nuestra baja competitividad. Si nos atenemos a las conclusiones del estudio citado de la OCDE podemos comprobar que mientras la productividad del trabajo y los rendimientos del capital se han situado por encima de la media de los países de la OCDE durante los 30 años analizados, la productividad del capital en España ha estado por debajo de la alcanzada por los países industrializados.

Por eso afirmamos que la reforma laboral, además de un ataque sin precedentes a los derechos sociolaborales de los trabajadores/as, paradójicamente abunda al mismo tiempo en facilitar los comportamientos precedentes, inerciales, del sector privado de nuestra economía, acostumbrado a obtener mayores rendimientos del trabajo con menores costes que nuestros principales competidores y tutelado jurídicamente por el Estado para reducir y/o modificar el empleo incrementando la produc-

A

tividad; a recomponer beneficios a corto plazo (y altas tasas) mientras se revierte poco y mal, rehu-  
yendo las actividades mas intensivas en capital y  
tecnología que son, por cierto, las que pueden in-  
ducir una mayor capacidad de competencia del en-  
tramado económico-productivo de un país indus-  
trializado en la Europa actual y en la del futuro.

El sector público empresarial no sólo se ha vis-  
to presionado para su reducción por las apetencias  
del mercado por la privatización, sino de forma de-  
cida por los gobiernos socialistas por la preten-  
sion de aliviar el déficit de las finanzas públicas  
mediante la venta de activos, lo que ha conllevado  
no sólo despidos masivos de trabajadores, sino de-  
sertización laboral y económica y degradación so-  
cial de comarcas y regiones enteras en las que la ta-  
sa de paro y de dependencia de la renta familiar de  
las políticas sociales (Asturias, Euskadi, Andalu-  
cía), ha hecho cambiar el mapa social de nuestro  
país y ha aumentado la dualidad.

Para avanzar un colofón que caracterice este  
panorama de nuestra sociedad y extraer las bases de  
una estrategia sindical para el próximo periodo, po-  
dríamos decir que nuestro país tiene serios proble-  
mas: paro, eventualidad, dualización social y au-  
mento de las desigualdades entre individuos, clases  
sociales y regiones, tanto por el mantenimiento de  
cifras de desocupación insoportables como por la  
ausencia de políticas activas de fomento del apar-  
to productivo y por las amenazas para la protección  
social que significa la estrategia de competencia de  
gran parte de los empresarios españoles. La escasa  
disposición a la inversión productiva, la nula voca-  
ción industrial de los grupos financieros españoles  
son vicios crónicos ahora facilitados por la libertad  
de circulación del capital y la ausencia de impulso  
en la construcción de la Europa política (armoniza-  
ción fiscal, política industrial europea).

Para completar un cuadro muy preocupante pa-

B

ra los trabajadores y el movimiento sindical, la de-  
gradación del clima político es un caldo de cultivo  
favorable a la idea conservadora, insolidaria y des-  
favorable para la cultura del sostenimiento de lo  
público y de la función política. Así, se puede estar  
produciendo un fuerte retroceso en la cultura de-  
mocrática, solidaria y de cohesión que es tan nece-  
sario reconstruir para resolver los graves proble-  
mas reseñados y como necesario ingrediente de la  
lucha por el progreso.

CC.OO. ha denunciado y combatido enérgica-  
mente todas las prácticas que han envilacido la vi-  
da pública: el terrorismo con cobertura política, el  
terrorismo de estado (GAL), la corrupción econó-  
mica de los administradores y los abusos de poder  
de todo tipo.

La responsabilidad de los sucesivos gobiernos  
del PSOE en esta situación económica, social y po-  
lítica es de primer orden. Muchas de sus iniciativas,  
fundamentalmente las de recortes en la protección  
social y las desreguladoras del mercado laboral han  
sido causa de graves crisis sociales, de deslegiti-  
mación del gobierno y de enfrentamientos con el  
movimiento sindical.

No sólo el abandono por el Gobierno de los po-  
stulados clásicos de las políticas socialdemócratas,  
sino el abrazo de políticas liberales y el discurso de  
incitación al lucro y al individualismo, como ingre-  
dientes culturales que se han extendido peligrosamente  
y han provocado un innegables ascenso de la  
lógica conservadora, son en gran parte los responsa-  
bles del actual clima político de desconfianza hacia  
lo político, hacia las instituciones y los gobernantes.

Ahora, el movimiento sindical se enfrenta a la  
grave responsabilidad, de contribuir en la nueva e-  
tapa política, no sólo a la lucha por la justicia y el  
cambio social, sino a la reconstrucción de las bases  
culturales de progreso, tan arruinadas por las ac-  
ciones y omisiones de los gobiernos.

#### 4. ESTRATEGIAS SINDICALES

Como es lógico, las estrategias sindicales deben partir del reconocimiento de la realidad, de la identificación de los problemas a resolver y de la voluntad de adecuar el sindicato como instrumento para estas estrategias.

No basta instalarse en la necesaria denuncia permanente de la injusticia social y de sus causas esperando un devenir político que restaure un modelo social de retorno improbable, en el que parecíamos tener más respuestas, sino esforzarse para proteger el trabajo y establecer la solidaridad y la organización de los trabajadores a través de contextos cambiantes y, muchas veces, adversos.

El sindicato de clase es un instrumento de cambio social si es un instrumento de y para todos los trabajadores y por ello, sus estrategias tienen que ser globales y sinérgicas. La gravedad de los problemas no puede ser justificación de respuestas defensivas, corporativas o localistas. Por el contrario, desde el compromiso con nuestra vocación fundacional de lucha por el progreso debemos huir de la tentación del "sálvese quien pueda" y de la aspiración de "coordinar movimientos corporativos".

Si nuestro frente de trabajo se define por un mercado transnacional de competencia de empresas, un nivel de paro y eventualidad desconocidos hasta ahora, un tejido industrial en retroceso, una terciarización creciente, una expansión de empresas de pequeño tamaño, proliferación del trabajo a tiempo parcial, sobre todo de las mujeres, del trabajo a domicilio y del teletrabajo, una senda de desregulación jurídica y de flexibilización del contra-

- to y de las condiciones del trabajo dependiente, un  
 - ascenso de los estándares culturales conservadores  
 - (individualismo, xenofobia, rebelión fiscal, que le-  
 - jos de ser reivindicaciones de libertad individual,  
 5 - son expresión de inseguridad y miedo al futuro),  
 - baja tasa de afiliación y división sindical, nuestra  
 - estrategia tiene que dar respuestas a estos proble-  
 - mas perentorios.

- Así, el empleo es la primera preocupación de  
 10 - CC.OO. y para ello, el mantenimiento del creci-  
 - miento económico y del cauce más ancho de distri-  
 - bución de la riqueza: el trabajo. El mantenimiento  
 - del estado social y del sistema de protección social,  
 - como garantía de la segunda distribución, hasta  
 15 - donde no llegue el trabajo asalariado, es la segunda  
 - aspiración. La tercera sería la afiliación y la unidad  
 - sindical. La afiliación sindical como objetivo tam-  
 - bién de nuestra acción sindical y la unidad como as-  
 - piración incontestable, desde el reconocimiento de  
 20 - las dificultades para lograr la unidad orgánica del  
 - movimiento sindical, pero, también, desde la con-  
 - vicción de que, para CC.OO., en este VI Congreso,  
 - se constata que han desaparecido en nuestro país  
 - los condicionantes objetivos que han sostenido una  
 25 - indeseable división de los sindicatos de clase.  
 - Por ello, debemos seguir estableciendo con la UGT  
 - áreas y programas de trabajo comunes y proponer  
 - la creación de "comités de enlace" entre los órga-  
 - nos homólogos. Estas propuestas arrancan del aná-  
 30 - lisis positivo del trabajo conjunto en terrenos tan  
 - competitivos como el de las Elecciones Sindicales.  
 - CC.OO. propugnará además la unidad de acción  
 - con otros sindicatos democráticos y representati-  
 - vos de los ámbitos sectoriales o de nacionalidad.

## 5. CC.OO. Y EL SINDICALISMO MUNDIAL. POR UNA ACCIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

Esta aspiración unitaria es congruente con nuestra pretensión por la cohesión programática, cultural, reivindicativa y orgánica de CC.OO., y con nuestra idea de convertir la CES en el sindicato de los trabajadores europeos y de integrarnos en la CIOSL, en aspiración unitaria permanente.

Por ello, reformulada en nuestro anterior Congreso la posición de la C.S. de CC.OO. sobre las centrales sindicales mundiales, en el contexto ya superado en el que la división del mundo en bloques contrapuestos dificultaba la aspiración unitaria de los sindicatos, ahora es el momento de proponernos el paso siguiente: pedir nuestra afiliación a la CIOSL, central internacional que agrupa a la mayoría de los sindicatos democráticos.

La desaparición de la bipolaridad Este-Oeste que marcó la política internacional desde el final de la II Guerra Mundial ha hecho emerger con fuerza la confrontación Norte-Sur y la necesidad de un nuevo orden internacional para superar los graves desequilibrios económicos y sociales entre los países más industrializados y los que aún se encuentran en vías de desarrollo y también para preservar de la destrucción las reservas naturales del planeta y generalizar la democracia política y el respeto a los derechos humanos.

En este nuevo marco, caracterizado por la internacionalización de la economía, el sindicalismo democrático debe unirse a escala mundial para imponer condiciones de trabajo dignas en todos los países, evitando que la mayor competitividad de algunas zonas de desarrollo emergente se base en la sobreexplotación de los trabajadores.

El sindicalismo internacional debe imponer la obligatoriedad de cláusulas sociales en todos los acuerdos de comercio internacional y también en los de integración regional o de asociación inter-regional.

Estas cláusulas deben ser explícitas en las garantías del ejercicio de la libertad sindical y deben de partir del cumplimiento como mínimo de las recomendaciones y normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La voz del movimiento sindical debe presionar en las instituciones reguladoras del comercio y la economía transnacional o en convenciones de esa índole (O.M.C.), y además debe ser el contrapeso organizativo de los trabajadores frente a las empresas de carácter transnacional y transcontinental.

En los países desarrollados, los sindicatos deben estar al frente de la lucha contra la xenofobia y el racismo defendiendo el derecho de los inmigrantes al trabajo, a la libertad de circulación y a la plena integración en los países de residencia.

La solidaridad internacional efectiva debe complementarse con un apoyo decidido a los trabajadores que en numerosos países luchan por organizar confederaciones sindicales en condiciones muy difíciles.

La Comisión Ejecutiva Confederal aprobó en noviembre de 1993 un Informe del Departamento Internacional proponiendo un debate sobre la CIOSL en la perspectiva de la afiliación si así lo aceptaba el Congreso. Este debate se ha celebrado en la gran mayoría de las Federaciones y Estructuras Territoriales y de él se desprende un amplio consenso en la necesidad de afiliación de CC.OO. a la CIOSL, por coherencia con nuestros principios solidarios e internacionalistas.

Existen otras razones. Casi todas nuestras Federaciones están ya en los Secretariados Profesionales Internacionales (S.P.I.) vinculados a la CIOSL. La unidad de acción con UGT tendría un nuevo espacio de desarrollo y la actividad solidaria de CC.OO., en particular de su FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD, se reforzaría completando CC.OO. su presencia en el plano internacional. Y sobre todo, nuestra voz podría oírse en el único foro donde hoy se está debatiendo, con diversas opciones, la orientación del sindicalismo mundial.

Este nuevo paso es congruente con nuestro análisis de la situación mundial donde la acción sindical unitaria es más necesaria que nunca por factores económicos y sociales ya descritos que obligan a estrategias unitarias para la solidaridad y el progreso y, como la afiliación a la CES, es plenamente coherente con nuestros principios de sindicato de clase y democrático.

## 6. CC.OO. Y EL ESTADO

Nuestra vocación unitaria es para el progreso de las ideas solidarias de las que es portador el sindicato, organización autónoma que se referencia en los valores tradicionales de la izquierda y desde su autonomía y vocación unitaria aspira también a un frente de trabajo y de lucha común de todas las gentes que comparten estos ideales.

El Congreso Confederado de CC.OO. diseña objetivos y estrategias generales sobre los que asentar y desarrollar en los posteriores congresos de las organizaciones confederadas programas de acción concretos y específicos de forma que nuestro trabajo termina pasando el testigo a las organizaciones confederadas sin solapamiento o invasión de competencias, pero con el compromiso de una Confederación única con muchos instrumentos de intervención, pero siempre armónica, sinérgica y determinada desde el Congreso Confederado.

El futuro del movimiento sindical de clase, confederal depende de su capacidad para articular no sólo un discurso, sino una estrategia solidaria.

Por tal se entiende la construcción de un entramado protector de derechos generales, que en unos casos serán jurídicos, (derechos ciudadanos a la protección social, a la formación para el trabajo), lo más homogéneos posibles y en otros contractuales (salario, seguridad en el trabajo, igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, cualificación profesional, condiciones de trabajo dignas y en constante mejora).

La búsqueda del derecho al trabajo exige defender políticas ante el Estado y la Empresa que favorezcan un crecimiento económico sostenible, cultura del trabajo y de la austeridad.

Nuestros instrumentos son nuestras alternativas y nuestra capacidad de movilización por objetivos conseguibles y nuestra capacidad contractual de pactar y comprometernos a nosotros y a las contrapartes fijando derechos allá donde sea posible y necesario, en cualquier ámbito, de empresa, de sector o en el ámbito territorial.

Ahora, que se afronta un retroceso de la regulación jurídica de los derechos laborales, el convenio colectivo es única garantía para la inmensa mayoría de trabajadores. Frente a la individualización de las condiciones de acceso al trabajo, de desarrollo de la relación laboral en la empresa y de la extinción de la relación laboral, el contrato o convenio colectivo es una exigencia clara. Al igual que en el pasado, habrá que recorrer el camino que conduce, de los derechos establecidos en el pacto tras la lucha, a la universalización de estos derechos por la Ley.

Del mismo modo, la resistencia a la desregulación jurídica de los derechos ciudadanos es otra exigencia de solidaridad, junto con las alternativas para hacer más eficaces socialmente estos derechos: reforma para la consolidación y eficiencia de

los sistemas de protección social, de los sistemas de formación, de acceso al empleo en igualdad de oportunidades, reforma fiscal, etc.

Contra al "Estado mínimo" de los liberales y frente a los intentos de hacer retroceder lo político (lo público) ante lo económico (lo privado) o, lo que es lo mismo, frente a los intentos de mercantilizar (privatizar) la distribución de bienes y servicios que como la enseñanza, la atención sanitaria, y las prestaciones sociales se dispensan fuera de las leyes del mercado, CC.OO. demanda del Estado y de sus instituciones locales, autonómicas o estatales dos funciones: política presupuestaria de ingresos y gastos que impulse un desarrollo económico sostenible y generador de empleo y políticas redistributivas, tanto en el ingreso como en el gasto, que cohesionen la sociedad, disminuyendo las diferencias entre individuos, grupos sociales y demarcaciones geográficas, y extendiendo el bienestar.

Este frente reivindicativo y de negociación tiene como sujeto a todo el sindicato y a los órganos que representan y expresan su carácter confederal (uniones y confederaciones sindicales de ámbito provincial, comarcal, insular, autonómico y del Estado). Estos son los soportes o vehículos de estas reivindicaciones que llamamos socio-políticas.

El Estado de las Autonomías es expresión del consenso constitucional que a la vez que recogía la voluntad de autogobierno de diferentes nacionalidades y regiones acercó importantes cuestiones políticas a la participación de la ciudadanía y operó una positiva descentralización administrativa. Nuestra configuración como Confederación también respondió a la misma demanda y sensibilidad y, al tiempo que reivindica un Estado Federal, en su estructura integra diferentes organizaciones en un único proyecto confederal.

El Estado de las Autonomías no sólo es un Estado descentralizado administrativamente, sino políticamente. Esto es así porque dentro de la lógica constitucional no cabe el que se hubieran constituido 17 Comunidades Autónomas, con Parlamentos elegidos por sufragio universal en los que las mayorías políticas de gobierno son distintas, y que todas tuvieran que acabar haciendo la misma política en todos los terrenos. El derecho a la autonomía no tiene otro sentido que el que los ciudadanos de los distintos territorios puedan expresarse políticamente en relación con la gestión de las materias susceptibles de ser administradas de forma diferenciada: educación, protección social, política industrial, nuevos derechos y servicios sociales derivados de la recaudación fiscal de los distintos gobiernos autonómicos.

Desde nuestro pleno acuerdo con el derecho de autonomía así expresado, y por lo tanto desde la defensa de las competencias que corresponden a las distintas CC.AA. en sus Estatutos de Autonomía, no podemos olvidar que la propia Constitución también recoge el principio de solidaridad entre las

distintas nacionalidades y regiones, garantizando la ausencia de privilegios económicos y sociales entre ellas, mediante la intervención del Estado.

Las organizaciones territoriales de CC.OO. deben asumir las funciones de proponer y negociar en estas materias siguiendo una orientación básica: la mejora debe ser inseparable de la política solidaria. La estrategia de negociación con los gobiernos autónomos ha tenido frutos positivos: acuerdos tripartitos regionales que han influido, en beneficio de los trabajadores, en materias diversas: protección social, políticas de apoyo al aparato productivo e institucionalización de la participación sindical.

La Confederación Sindical de CC.OO. debe marcar objetivos generales para consolidar esta estrategia y valorar continuamente su desarrollo.

La existencia de un sindicato confederal es una garantía de solidaridad social en todo ámbito donde opere y los sistemas de protección social deben garantizar la equidad en el acceso a las prestaciones y la eficiencia social de las prestaciones. La solidaridad se consigue con sistemas tributarios suficientes y con un grado de progresividad igual en todo el territorio y con un sistema de protección social como el que reivindica CC.OO., de reparto y caja única en lo relativo a pensiones contributivas, de atención sanitaria universal y gratuita en el momento del uso y de servicios sociales en constante expansión.

Al margen de que la rentabilidad de los servicios públicos no se puede medir en términos estrictamente económicos, sino en función de la capacidad de cubrir los objetivos y las necesidades sociales que están llamados a atender, es innegable que en España existen todavía márgenes para la mejora de la productividad de las administraciones públicas y de los servicios que estas prestan.

Nuestra inequívoca defensa de los sistemas públicos de bienestar frente a los intentos mercantilizadores en la distribución de bienes y servicios debe situarse en esos márgenes. Esto es, la "defensa de lo público" pasa no sólo por combatir la ideología liberal y privatizadora, sino es ser beligerantes por la utilización eficaz y eficiente de los medios materiales y humanos que la sociedad pone democráticamente en manos de las administraciones públicas.

Para ello, hay que aplicar en éstas tecnologías y sistemas de organización más adecuados para la reducción de costes relativos, manteniendo la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos. Hay que evitar solapamientos innecesarios, como los que se producen en el maremagnum de competencias compartidas por distintas administraciones al que ha conducido el errático camino sobre el que está transitando la construcción del Estado de las Autonomías, sin olvidar las previsiones constitucionales sobre el principio de autonomía de los entes locales. Es necesario implicar y comprometer a

los empleados públicos en la mejora de los servicios y hay que multiplicar la participación de los diferentes sectores sociales en el control y la mejora de los servicios que prestan las administraciones públicas, con el objeto de combatir sus ineficiencias, su sobreburocratización y el alejamiento que de ellos siente la ciudadanía porque ésta no puede tener en las administraciones sólo un prestador mudo y ciego de servicios hipercentralizados y catalogados técnicamente.

En este último sentido hay que posibilitar nuevas formas de gestión más descentralizadas y flexibles de los servicios sociales, haciendo entrar a nuevos sectores y actores en la esfera pública de decisión, y no sólo del consumo, de tales servicios. Con ello sindicatos, organizaciones no gubernamentales, nuevos movimientos sociales, asociaciones ciudadanas, empresas mixtas y voluntariado social pueden encontrar un lugar central en un futuro diseño más racional, no sólo más rentable del bienestar social, combatiendo así la actual desconfianza, lejanía y deslegitimación de las políticas públicas que han propiciado el que hoy se hable de crisis social, y no sólo económica, del Estado de Bienestar.

Sin descender a muchas precisiones y detalles ya expresados en propuestas confederales sobre seguridad social, educación, vivienda o fiscalidad conviene, sin embargo, establecer para el próximo periodo algunos objetivos y propuestas.

#### En lo relativo a la **fiscalidad**:

- Sostener un sistema que, en lo relativo al impuesto sobre la renta, asegure la progresividad que establece la legislación, abordando con decisión la lucha contra el fraude y la evasión fiscal.

- Sostener la suficiencia del impuesto abandonando las políticas de "vacaciones fiscales" o gasto fiscal indiscriminado en el área de los impuestos sobre los beneficios de las empresas.

- En las políticas de apoyo al aparato productivo, sustituir el gasto fiscal indiscriminado e ineficiente por transferencias directas a las empresas condicionadas a la mejora y creación de empleo y a la inversión productiva.

- Establecer un tipo superreducido del IVA para los bienes de primera necesidad

- Elevar los tipos del impuesto sobre el patrimonio.

- Reivindicar, en el ámbito de la UE, la armonización de los impuestos directos y garantías de plena información entre países de los rendimientos obtenidos por los no residentes.

- Incrementar la presión fiscal sobre grandes fortunas y en el impuesto de sucesiones.

#### En lo relativo a la **vivienda**:

- Municipalización del suelo urbano necesario implantando un sistema de tasación basado en criterios objetivos.

- Construcción de parques públicos de viviendas para utilizar en régimen de alquiler y de viviendas de protección social promocionadas por cooperativas.
- Penalizar fiscalmente la vivienda desocupada.
- Sustituir paulatinamente las deducciones fiscales por gasto público directo para la adquisición de la vivienda.

#### En materia de **política educativa:**

• Aumento, hasta llegar al 6% del PIB, del gasto dedicado a educación y ley de financiación específica que integre los recursos económicos y la planificación de los mismos de forma que se garantice eficazmente la aplicación de la reforma del sistema educativo.

• Mejorar la calidad de la enseñanza: potenciar una red pública que atienda a los dos primeros ciclos del sistema educativo; racionalizar los recursos de la Formación Profesional reglada, ocupacional y continua; introducir constantemente medidas que integren a minorías y marginados y eliminen todas las discriminaciones; establecer políticas de recuperación del "fracaso escolar"; disminución del número de alumnos por aula y aumento del número de becas.

En materia de **protección social**, el sindicato es consciente de su obligación de velar por la pervivencia de un sistema amenazado y sobre el que en el próximo periodo se producirá un importante debate social.

El Congreso debe reafirmarse en la necesidad del **sostenimiento de un sistema de pensiones contributivas y de reparto**, de un **sistema sanitario universal y gratuito en el momento de uso** y de unos **servicios sociales y prestaciones asistenciales universales** para quienes no tengan prestación contributiva u otra renta. Pero también debe ser consciente de las dificultades inherentes al sostenimiento del equilibrio financiero de sistemas solidarios.

Por ejemplo, un sistema contributivo de pensiones en la modalidad de reparto comporta como mecanismo de solidaridad la caja única, la garantía de mínimos, el tope de las pensiones máximas y la no posibilidad de sistemas de capitalización sustitutorios. Ello, para mantener la solidaridad entre generaciones, entre colectivos ahora afiliados a regímenes distintos y entre trabajadores con distinto nivel de renta.

El mantener el sistema de reparto conlleva un equilibrio financiero que, de romperse en el ingreso o en el gasto, compromete la viabilidad de todo el sistema. El nivel de desocupación, la desprotección social de algunos contratos, el incremento del número de pensionistas y la progresiva longevidad de las personas son factores de aumento del gasto en pensiones que, junto con su incremento inercial debido a la necesaria revalorización anual, el mantenimiento de la garantía de mínimos y una tasa de

sustitución positiva, han incrementado notablemente el gasto en este capítulo.

Por ello CC.OO. ha elaborado propuestas para negociar reformas para la eficiencia, indispensable para la mejora y consolidación del sistema de reparto, para hacerlo más justo y solidario y más estable desde el punto de vista financiero.

Algunas de estas **propuestas** pasan por instaurar derechos legales donde ahora han operado pactos sindicales: la garantía legal de una cláusula de revalorización que garantice el poder adquisitivo de todas las pensiones. Otras, como la desaparición de la carencia cualificada o la elevación al 70% de la base reguladora de las pensiones de viudedad son reivindicaciones tradicionales. La convergencia en el futuro de los regímenes de la SS., la aproximación de las cotizaciones a los salarios reales son viejas aspiraciones del sindicato para hacer más justo y saneado el sistema. Además el, sindicato, de cara a una hipotética negociación con los objetivos arriba expuestos, avanza propuestas de racionalización en relación con las pensiones de invalidez y viudedad proponiendo el incompatibilizarlas con trabajo o rentas altas.

En el ámbito de la **asistencia sanitaria**, CC.OO. valora que la expansión del gasto debe ser modulada con criterios de eficiencia social. Tras la universalización de la asistencia sanitaria, los incrementos del gasto sanitario no se han acompañado de evidentes aumentos del nivel de satisfacción de los usuarios. Por ello CC.OO., que piensa que el mercado farmacéutico y de tecnología sanitaria es el responsable de este desfase entre incremento del gasto y no repercusión de este en la mejora de la atención, reitera que es mediante una mejora de la gestión y no mediante otra política como, manteniendo el nivel de gasto sanitario actual en relación al PIB, se puede mejorar la atención. Por ello volvemos a reivindicar reducción de los productos farmacéuticos dispensados por la Seguridad Social y más participación de los representantes de los usuarios en la gestión del Sistema Sanitario y en la introducción de nuevas tecnologías.

No es el caso de los **Servicios Sociales**. En este área la expansión del gasto ha sido muy rápida, pero, por partirse de mínimos, el volumen global comporta muy poco en relación con el resto de las prestaciones. Además, al contrario que en el caso de las pensiones contributivas y la asistencia sanitaria, donde una legislación básica (Ley General de S. Social y Ley General de Sanidad) ha tejido una red universal de derechos subjetivos, en el caso de los Servicios Sociales, la legislación básica es competencia de los Gobiernos de las CC.AA. Esto obliga a demandar políticas que creen derechos subjetivos, equidad en el acceso a los Servicios Sociales y un incremento notable del gasto. Factores demográficos, como los comentados al hablar de las pensiones contributivas hacen muy necesaria una red de atención pública a la gente mayor que nunca, ni

A

con la pensión máxima, podría acceder en el mercado a la compra de unos servicios que serán cada día más necesarios por la evolución del núcleo familiar tradicional, por la incorporación progresiva de las mujeres al trabajo o por la exigüidad de la vivienda.

Para llevar adelante estos planteamientos sería necesario diseñar una trayectoria, pactada con los agentes sociales, en que, respetando la intensidad de la aportación al sistema de sus actuales fuentes de financiación, cotizaciones sociales e impuestos generales, se marcara como objetivo un horizonte en el que las prestaciones contributivas se financiasen con cotizaciones sociales y las universales (asistencia sanitaria, subsidios, PNC, Rentas de inserción y servicios sociales) con impuestos generales.

Por ello, la lucha contra el fraude fiscal y el fraude y la morosidad en el pago de las cotizaciones, así como el realizado por los perceptores, debe tener la misma contundencia con la que hay que oponerse a rebajar las cotizaciones sociales.

En nuestro país, la cuota patronal es ligeramente más alta que la homóloga media comunitaria, pero es nulo su efecto sobre los costes laborales, ya que está suficientemente compensado con unos salarios nominales que son más bajos en promedio que los de los trabajadores europeos. Por ello, el coste laboral (salario y cotizaciones) se mantiene por debajo de la media comunitaria. De reducirse la co-

B

tización patronal a la Seguridad Social (que en la Contabilidad Nacional aparece registrada como "renta del trabajo") todavía sería más desfavorable de lo que es al factor trabajo el resultado del reparto de la riqueza.

El instrumento más útil del sindicato para influir en las políticas sociales es su capacidad para movilizar y sensibilizar a la población trabajadora y la ciudadanía. Y para ello se debe utilizar el importante espacio de participación institucional que hemos ocupado. Nuestra reivindicación de una **Ley de Participación institucional** sigue vigente para lograr que los órganos tripartitos avancen en capacidad de control de la gestión y en capacidad de propuestas. Este terreno se ha visto notablemente ampliado por la nueva regulación de las funciones y la estructura de gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales de la Seguridad Social y con la promulgación de la nueva legislación sobre Salud Laboral.

La situación política de nuestro país convierte al movimiento sindical en un bastión de defensa del Sistema de Protección Social, del Estado el Bienestar, del llamado Estado Social y nuestro trabajo en este frente será importante para los trabajadores, para toda la sociedad y para la necesaria reformulación del pensamiento de progreso en circunstancias tan difíciles hoy en una realidad tan cambiante.

## 7. EMPLEO Y MEDIO AMBIENTE

Las condiciones de desarrollo y de viabilidad del sistema productivo, la salud pública y la calidad de vida e incluso el empleo dependen también de la situación de conservación o degradación de los recursos ambientales. No será el mercado, que se orienta por el beneficio a corto plazo, sino la acción pública de las diversas Administraciones del Estado quien pueda velar por la **protección del medio ambiente -local, regional o global-** promoviendo políticas ecológicamente sostenibles e instrumentos que orienten a las empresas hacia una producción limpia y a la internalización de los costes ambientales.

Esto implica un cambio copernicano en las políticas tradicionales, que nunca contemplaron esta problemática. El sindicato, promoverá la adopción de esos cambios con propuestas y soluciones que, desde la perspectiva del desarrollo sostenible, consideren simultáneamente los intereses globales -sociales y ambientales- de los ciudadanos. La confederalidad de las propuestas sindicales es la garantía de una defensa sindical equilibrada de los intereses de conjunto, por encima de los intereses o presiones corporativas de carácter sectorial o local que a menudo se presentan.

Son muy diversos los campos donde es urgente una reorientación de las políticas tradicionales:

— La protección de los espacios y ecosistemas naturales tiene en nuestro país una especial dimensión, dado que, por un lado, cuenta con una mayor diversidad biológica que el resto de los países de la U.E., pero por otro sufre un grave proceso de desertificación. La adopción de una política forestal sostenible, preventiva sobre los incendios forestales y responsable en su aprovechamiento económico, es una de las urgencias principales. Junto a ella es necesaria una adecuada gestión -con participación social- de los espacios naturales protegidos y una enérgica acción dirigida a conservar nuestra diversidad biológica.

— El uso racional y la preservación de recursos como el agua, el suelo o la atmósfera, que son escasos y se encuentran cada vez más degradados, requieren también de cambios en las políticas tradicionales. Se trata de pasar de unas políticas del agua caracterizadas por un uso insostenible y por una gestión basada en la oferta y en la realización de nuevas obras hidráulicas -concepción tradicional que sigue siendo la base del Plan Hidrológico Nacional- a otras políticas basadas en la prevención de la contaminación, en el ahorro, en la gestión de la demanda y la mayor eficiencia de la actual infraestructura hidrológica, con una adecuada reparación y mantenimiento de las redes de distribución cuyas fugas dilapidan en 40% del recurso. Se trata también de pasar del aumento constante en la producción de residuos y toxicidad, a una drástica reducción, a la eliminación de la generación de residuos peligrosos y a un adecuado tratamiento, descartan-

- do sistemas tan nocivos como la incineración. Se trata, en fin, de pasar de la creciente degradación del aire a una verdadera prevención de la contaminación atmosférica.

5 — En lo que se refiere a los transportes e infraestructuras viales, en la que siguen primando también las políticas tradicionales e insostenibles -tal como se contemplan en el actual borrador de Plan Director de Infraestructuras- es cuestión de pasar del fomento de vehículo privado y de la carretera, que son de las fuentes más importantes de degradación medioambiental, a un fomento alternativo del ferrocarril, del transporte marítimo y del transporte colectivo, reorientando así el PDI.

15 — Los sectores pesquero y agrícola están encontrando grandes dificultades, en buena parte por razones medioambientales. El agotamiento de caladeros y la reducción de capturas de pesca ha llevado a una grave crisis al sector que está sufriendo una verdadera reconversión y que deberá acomodarse a unas prácticas de pesca sostenible orientadas por el principio de precaución. La contaminación de los suelos y acuíferos y un uso insostenible del agua demandan también una reorientación del sector agrícola hacia una agricultura más biológica y sostenible.

20 — El turismo, una de las actividades económicas más importantes de nuestro país, puede ver comprometido su futuro por razones ambientales sino cambia profundamente, planificándose, diversificando la oferta, modificando las pautas de ocupación de suelo y edificación, incorporando criterios de calidad ambiental, modificando el uso y gestión del agua, la energía y los residuos.

25 **El desarrollo sostenible requiere importantes modificaciones en los procesos industriales y productivos, actualmente insostenibles.** Las condiciones para un desarrollo industrial respetuoso con el medio ambiente, es decir, orientado hacia una producción limpia, son básicamente dos: la eficiencia en el uso de recursos naturales y la prevención de la contaminación:

30 1) La eficiencia implica un menor consumo de recursos a lo largo de todo el proceso, especialmente de recursos hídricos y energéticos, pero también de espacio y de materiales, fomentando además la reutilización y el reciclado tanto en el proceso industrial como de los bienes productivos y promoviendo la mayor durabilidad y posibilidades de dichos productos.

35 2) La prevención de la contaminación comprende cambios en los procesos, en los productos o en las materias primas que reducen, evitan o eliminan el empleo de sustancias tóxicas o peligrosas o la generación de subproductos peligrosos por unidad de producción, de forma que se reduzcan los riesgos totales sobre la salud de los trabajadores, consumidores o el medio ambiente, en lugar de trasladar estos riesgos de los trabajadores a los consumidores y al medio ambiente.

En el camino hacia la producción limpia será necesario acudir a medidas correctoras de la contaminación o de final de tubería, tales como sistemas que reduzcan o eliminen las emisiones tóxicas a la atmósfera, depuración de las aguas contaminadas o un adecuado control y tratamiento de los residuos peligrosos. Pero dado que dichas medidas correctoras no eliminan la contaminación, sino que tan sólo reducen su peligrosidad inmediata, trasladando la toxicidad de un medio a otro (del aire o agua al suelo y viceversa), no pueden considerarse como medidas preventivas. Por ello, la aplicación de tecnologías ambientales de fin de línea no puede sustituir a la prevención, es decir debe ser una medida temporal y simultánea a la adopción prioritaria de medidas preventivas que evitan la contaminación en el origen al sustituir productos y procesos tóxicos por otros que no lo sean.

Los principales puntos débiles de la industria de nuestro país son la baja eficiencia en el uso de recursos y el elevado incumplimiento de la normativa medioambiental. Dada la extremada competitividad a que esta sometida actualmente la industria y el creciente rigor de la normativa ambiental dichas debilidades, de no corregirse podrían llevar a la desaparición de numerosas empresas y con ellas de los empleos correspondientes. Así pues, el respeto al medioambiente es una garantía para la viabilidad de las empresas y para el mantenimiento a medio y largo plazo del empleo. Por consiguiente la presión para que la industria se adapte a los nuevos requerimientos medioambientales forma parte de las líneas básicas de la acción sindical.

Dado el actual déficit de nuestro sistema productivo, la simple adaptación a la normativa necesita movilizar 5 billones de pesetas de inversión pública y privada. Este importante esfuerzo inverso dinamizará nuevos sectores industriales y una importante generación de empleo. El efecto generador de empleo sería muy superior si hubiera una reorientación global de la producción de bienes y servicios, hacia otros esencialmente nuevos, diseñados y producidos con criterios ecológicos, es decir más intensivos en trabajo y menos en materiales y energía, más duraderos y menos generadores de emisiones, vertidos y residuos.

CC.OO. promoverá que las políticas industriales integren el respeto al medio ambiente y se orienten hacia la producción limpia como una variable de primer orden. La promoción de una reconversión ecológica de la industria generará un tejido industrial mucho más amplio, sostenible y duradero y una mayor estabilidad de los empleos industriales. Las experiencias y análisis realizados muestran que el balance global de empleo es positivo. No obstante, la reconversión ecológica de la industria debería contar con un Fondo creado a través de aportaciones públicas y privadas provenientes del sector industrial que atendiera las consecuencias sociales indeseadas que tal reconversión

podiera causar, de forma que no fuera traumática.

Así mismo, a través de la acción sindical y de los acuerdos correspondientes, CC.OO. tratará de comprometer a las empresas a adoptar medidas favorables al medio ambiente según los riesgos ambientales de cada centro, a facilitar la información, participación y seguimiento de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos en materia medioambiental y a dotarles de medios y formación adecuados. Los compromisos a lograr a través de la negociación colectiva o de acuerdos específicos en el marco sectorial o de empresa, serían: la realización de auditorías ambientales con participación sindical, la puesta en marcha de un plan de prevención en materia de residuos, el ahorro y eficiencia energética, el ahorro y depuración de agua y la sustitución de tecnología y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia.

### 7.1. La política energética

Por su carácter estratégico y su importancia social, económica y ambiental, ha de concebirse como un servicio hacia la sociedad, como un motor de un desarrollo industrial equilibrado desde el punto de vista social, ambiental y territorial, y como impulso en la generación de empleo.

Los eslabones más débiles de la actual política energética son: su dependencia exterior, que en energía primaria alcanza el 70%, y su insostenibilidad ambiental, dada la enorme participación de la energía de origen nuclear y la bajísima utilización de las fuentes energéticas renovables.

Hasta el siglo XIX la energía consumida era renovable. Con la revolución industrial comienza el uso de combustibles fósiles y la utilización de fuentes no renovables. Hoy el 90% proviene de estas fuentes, lo que plantea serios problemas de insostenibilidad ambiental, tanto por agotamiento de los recursos, como por sus efectos contaminantes, con riesgos tan graves como el cambio climático, lo que ha llevado a la comunidad científica y a los movimientos sociales y sindicales a nivel mundial -incluida CC.OO.- a exigir fuertes medidas de reducción de las emisiones de los gases de efecto invernadero y, más concretamente, a reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> en un 20% para el año 2005.

Así pues, tanto por la necesidad de reducir la enorme dependencia y generar mejores condiciones para un desarrollo económico e industrial propio, como por razones ambientales, se trata de sustituir el actual modelo energético por otro que de prioridad al ahorro y la eficiencia y sustituya las fuentes actuales por otras renovables y ecológicamente compatibles.

Se trata de un proceso de sustitución con una etapa de transición energética. Unas fuentes -como la nuclear- deberían ser abandonadas a corto plazo. Otras, como el gas, están llamadas a desempeñar u-

A

na importante función en el medio plazo. Y otras, como el carbón autóctono -que no el de importación, que actualmente supone cerca de un tercio del total consumido- se seguirían utilizando en unas cantidades similares a las actuales durante largo tiempo, manteniendo el sector minero de interior e introduciendo en el proceso de combustión las tecnologías más limpias disponibles.

Paralelamente se deberían desarrollar programas de Gestión de la Demanda e iniciativas de ahorro y eficiencia energética -tanto en la producción de energía eléctrica como en la edificación, en el transporte y en la industria- que mejorarían la eficiencia de nuestra producción energética e industrial, actualmente muy deficiente en el marco de una extremada competitividad. Por otra parte, se trata de generalizar el uso de las energías renovables (eólica, solar térmica y solar fotovoltaica) actualmente en condiciones técnicas y económicas de multiplicarse dado el desarrollo tecnológico alcanzado y el enorme potencial de nuestro país. El desarrollo de estas fuentes energéticas lleva asociado un importante impulso de generación de nuevo te-

B

- jido industrial con gran futuro en la fabricación de  
- equipos y en la construcción y mantenimiento de  
- instalaciones.

- La Investigación y Desarrollo para el fomento de  
5 las energías renovables, así como del ahorro y la eficiencia debe convertirse en la prioridad de las energías convencionales y democratizándose su gestión, actualmente en manos de las compañías eléctricas a pesar de ser financiados por todos los contribuyentes.

10 Estos criterios básicos deben presidir la reorientación del actual PEN, para garantizar un suministro y abastecimiento energético sostenible, a través de una adecuada diversificación y de recursos autóctonos.

15 Desde el punto de vista del empleo, la sustitución de las fuentes energéticas convencionales y dependientes por el ahorro y las fuentes renovables y autóctonas, tendrá consecuencias muy positivas, pues favorecerían el empleo local y por lo  
20 tanto un mayor volumen de empleo, así como una mayor autonomía y eficiencia del sistema industrial y productivo y unos empleos más estables y duraderos.

## 8. CC.OO. Y EL APARATO PRODUCTIVO

CC.OO. ha contribuido con sus iniciativas de movilización y de propuesta a elevar la sensibilidad de la sociedad ante el grave problema que el tejido o aparato productivo de nuestro país manifiesta, su aparente incapacidad para competir por otra vía que no sea la de degradar el factor trabajo. El paro, la contratación eventual, la economía sumergida y los niveles salariales inferiores a la media comunitaria, se plantean como inevitables desde los postulados liberales.

Se ha conseguido desbloquear la conciencia de las administraciones que ya admiten que se puede y se debe hacer algo en "política industrial" desde los poderes públicos. Se han producido acuerdos regionales en los que la "desertización industrial" aparece como un problema relevante al que hay que dar soluciones y se ha abierto un insatisfactorio episodio de diálogo tripartito en torno al llamado "Libro Blanco" de la Industria.

Este impulso sindical ha significado también la renovación de la cultura sindical en relación con la empresa y la apuesta por un sindicalismo no sólo de "reivindicación" sino de "participación" en la elaboración de estrategias empresariales y en el control de la gestión de estas estrategias.

Nos parece positiva la cultura social del "pacto por la industria" ya que sólo conjugando actuaciones públicas y privadas pueden establecerse los factores que pueden estimular el llamado "desarrollo endógeno" de empresas industriales. Nosotros las llamamos políticas industriales horizontales, esto es, políticas transversales que creen condiciones para procesos de producción industrial que luego se autosostengan.

El sindicato debería seguir impulsando compromisos para crear estas condiciones:

- Disponibilidad de recursos (capital y trabajo).
- Facilidad de acceso a los mismos.
- Entorno normativo y administrativo que no entorpezca el desarrollo industrial.
- Entorno económico favorable.
- Sistema de relaciones entre empresas.
- Entorno cultural favorable.

La reivindicación sindical ante las administraciones es la de acciones que, con presupuesto público, hagan que los condicionantes anteriores sean productivos. Para ello, estas administraciones deben promover:

- Suelo industrial.
- "Incubadoras" o "Viveros" de empresas (apoyo técnico y gestión)
- Acciones formativas sobre empresarios y trabajadores.
- Servicios de Información: empleo y capacitación
- Centros de innovación e I + D con participación de los agentes sociales, las empresas y las universidades.

- Mejora del acceso a la financiación de las nuevas empresas (ayudas públicas, sociedades públicas o mixtas de capital-riesgo).

Para el sindicato, los objetivos de movilización y compromiso por estos objetivos tienen que ligarse con dos pretensiones básicas: la creación de empleo duradero y la creación de riqueza.

Tanto uno como otro son objetivos compartidos en todo el ámbito del sindicato, y de ahí las políticas de concertación que prácticamente se han llevado a cabo en la totalidad del territorio.

Sin embargo, para un sindicato confederal, la cohesión territorial es también la reducción de desequilibrios interterritoriales y por ello se demandan acciones en el ámbito confederal del Estado. En estas acciones (p.e.: discusión sobre el "Libro Blanco") se valoran lo que se llaman **factores generales de competitividad**, sobre los que el Congreso debe hacer algunas consideraciones.

Los mercados no operan en vacío y requieren un marco jurídico y reglamentario que sólo los poderes públicos pueden proporcionar a través de las administraciones públicas (AA.PP.). La acción pública afecta de forma muy directa a las actuaciones e iniciativas productivas y comerciales, incide sobre los costes de producción a través de muy variados servicios, controles, transferencias, impuestos; redistribuye ingreso y altera los patrones de la demanda, incide globalmente y asigna recursos en la medida de su gran capacidad de compra (consumo público), y un largo etc. Por tanto, además de las acciones presupuestarias que se deberían acometer para revitalizar el sector productivo, las AA.PP. deberán de perseguir una deseable mejora en la prestación de los Servicios Públicos que, además de simplificar los procesos administrativos y burocráticos, coadyuven a la necesaria contención del déficit público y, en consecuencia, a la mejora de la situación económica. Es indudable que los problemas derivados del inacabado proceso de modernización y reforma de las AA.PP. junto a su inadecuado funcionamiento, además de incidir en el déficit público, también lo hacen sobre la ineficiencia e ineficacia del sistema productivo, y, en consecuencia, de las economías y el empleo.

### 8.1 Otro modelo de competencia

La capacidad de competir en el mercado es la clave de la supervivencia de una empresa. Si ésta es grande o estratégica, de su supervivencia se deriva la de otras muchas y muchos empleos. Por ello, el sindicato está interesado en que existan empresas competitivas que generen empleo y riqueza y que se autosostengan.

La oposición sindical a que la competencia se formule sólo como "precios bajos por costes salariales bajos" se da no sólo para defender la renta de los trabajadores (salarios y protección social) sino por

entender que “siempre habrá alguien que venderá más barato por tener trabajadores peor pagados” y por la constatación de que la mayoría de las empresas europeas con costes salariales más altos que los españoles, son más competitivas que las españolas.

Así la estrategia indefinida e inercial de descansar en bajos costos laborales lleva a degradar el factor trabajo y hacerlo menos competitivo (baja cualificación profesional, no vinculación, por su contratación temporal, a los objetivos de la empresa, ausencia de marcos estables de relaciones laborales donde se puedan acordar estrategias). La competencia por la vía de “reducción de costes laborales para mantener márgenes de beneficio” puede ser así una estrategia anti-empresa.

La presión que ahora se hace contra los impuestos y las cotizaciones sociales tiene visos de seguir prolongando la misma estrategia de competitividad pasiva. Si el sindicato se opone a la reducción de las cotizaciones sociales (por las razones antes expuestas) y a las “vacaciones fiscales para todos”, a un gasto fiscal superior al billón de pesetas en cada presupuesto, es porque existen otras formas de utilizar el presupuesto público y otros modelos de competencia que, sin degradar el factor trabajo, pueden hacer más competitivas las empresas.

- El estado podría acabar con las subvenciones por la vía de la exención fiscal indiscriminada y aportar, en forma de transferencias directas, ayuda a las empresas que cubriesen determinados objetivos de empleo y de innovación.

- Podría gastarse más dinero en las medidas que antes se reclamaban como políticas horizontales.

- Además podría impulsar la demanda (consumo público) mediante programas de compras de bienes y servicios públicos utilizando como proveedores a empresas españolas que cumplieren determinados objetivos de empleo e innovación.

Además de iniciativas horizontales, el sindicato persigue el desarrollo prioritario de sectores o industrias “objetivo”, esto es: seleccionar, para impulsar, determinado tejido productivo.

Independientemente de que se deba buscar el desarrollo de cualquier tipo de actividades industriales generadoras de riqueza, dentro de los límites que impone el respeto al medio ambiente, y que, por lo tanto, algunas de las medidas que se propugnen puedan tener alcance general, existen implantaciones industriales que, deberían tener un tratamiento preferente. Son las industrias que deberían contribuir a mantener a España dentro de los países industrialmente desarrollados y permitirían el desarrollo de los nuevos servicios característicos de las sociedades “postindustriales”. Eventualmente algunas de dichas industrias podrían llegar a consolidarse como “competidores globales” de matriz española.

Aunque es difícil determinar todas y cada una de las características de ese tipo de industrias, que incluso pueden variar según los sectores, en lo que

sigue han tratado de enumerar algunas de las más significativas:

- Empresas con sede en España y capital mayoritariamente español.

- 5 — Que dispongan de una línea de productos propia (no licenciarios) y de tecnología y recursos técnicos para el desarrollo y mejora de dichos productos.

- Que realicen la mayor parte de las actividades de alto valor añadido propias de la sede (I+D, marketing, comercialización, promoción, postventa, etc.) en y desde España, independientemente de que parte de sus actividades de producción y/o distribución estén implantadas en varios países.

- 15 — Que tengan una apreciable presencia en el mercado interno o una presencia significativa en los mercados de exportación.

- Que desarrollen, al menos una parte de su actividad, en productos y mercados con una razonable expectativa de futuro.

- 20 — Igualmente deberían ser consideradas como “industrias objetivo” aquellas cuya actividad básica sea la de ser subcontratistas o suministradoras de este tipo de industrias y/o de multinacionales del sector que reúnan los dos primeros requisitos.

## 8.2 CC.OO. y la empresa pública

Otro aspecto a considerar es el Sector Público Empresarial (Empresa Pública)

La extensión de este sector se defiende desde la convicción de su necesidad. Todos los países disponen de un sector público de empresas y así será mientras exista el Estado, que se instaura y se reconoce en el sistema de mercado como un agente económico. En nuestro país, la tasa de paro, la dependencia de comarcas y regiones enteras del tejido empresarial público, hace el recorte de este sector particularmente problemático y doloroso y por ello, injusto.

El sindicato es el primer defensor de los valores colectivos, la solidaridad, el equilibrio y la cohesión social. En el nuevo contexto económico la defensa de todo lo público habrá de considerar los factores de eficacia y de eficiencia del sector público resolviendo la disputa entre Mercado y Estado, reconociendo a este último el papel irremplazable que tiene en el desarrollo económico. La capacidad pública de influir en la economía, intervenir en la conducción de la política industrial; capacidad de invertir en infraestructuras; I+D; innovación tecnológica y administrativa; fuente insustituible en la generación de empleo, etc... confirman la importancia de la defensa global que de lo público realiza el conjunto de la Confederación, defensa de lo público desde la rentabilidad social y económica en un marco determinado de crecimiento y suficiencia que deberá contar con el mayor número de aliados entre los trabajadores y la sociedad.

A

Por ello habría que acometer un gran debate político y social para fijar un horizonte de futuro que permitiese seguridad y capacidad de planificar.

Hay que establecer qué sector público empresarial debe seguir existiendo para dar soporte a la actividad económica del país y a las necesidades sociales (transportes, telecomunicaciones, etc...) e introducir sistemas profesionales de gerencia con evaluaciones periódicas que eviten la aparición de "agujeros" o "pérdidas acumuladas" de súbita presentación como justificante de un cierre de actividad, de un ajuste o de una privatización.

En segundo lugar, hay que establecer objetivos y unos criterios para que el capital privado pueda participar en el sector público cubriendo los objetivos que el sector público tiene asignados.

Y, en tercer lugar, hay que prever los efectos sociales de la desaparición de la empresa pública con planes preventivos de desarrollo industrial regional, con recualificación de los trabajadores y con programas de recolocación para impedir la expansión de las grandes concentraciones de prejubilados y jubilados con anticipación, cuya superviven-

B

cia, ahora ya no productiva, sigue dependiendo del erario público.

Y, en cuarto lugar, habrá que insertar en este cuadro las actuaciones necesarias del Sector Público financiero, que, dadas las necesidades de nuestro país y las demandas sociales, también del empresariado, debería desarrollar una clara vocación industrial.

Ante estas expectativas, el sindicato debe trabajar por establecer un marco racional de relaciones laborales con el Sector Público empresarial. Puede utilizarse como germen el marco establecido en el INI-TENEO, modelo de negociación donde se protege la flexibilidad de las condiciones y organización del trabajo, para hacerlo eficiente y productivo y se evita la desregulación. Ahí, debe combinarse la estrategia reivindicativa con la participativa para la defensa de lo público.

La reflexión debe llevarse al ámbito de la UE tanto en lo relativo a la política desreguladora para la competencia, como, en positivo, para investigar sobre el desarrollo de un sector público Empresarial de la UE.

## 9. CC.OO. Y LAS REIVINDICACIONES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

### 9.1 Empleo

El empleo es la primera reivindicación del Sindicato. Aparentemente también es el primer objetivo de los programas políticos en nuestro país, y en la UE. La misma patronal y la derecha -sin duda con otras pretensiones- utilizan la necesidad de generar empleo para justificar la reducción de los costes laborales y la presión fiscal.

Como condicionantes para la creación de empleo estimamos que hay que garantizar:

1º) El crecimiento económico y el aumento de la inversión productiva.

2º) La política industrial activa

3º) La investigación de "nuevos yacimientos de empleo"

4º) La reorganización del trabajo y su redistribución.

5º) La mejora de productividad del capital fijo.

6º) La mejora de la cualificación del factor trabajo.

7º) La adecuada intermediación en el mercado de trabajo.

El consolidar estos "prerequisitos" depende de políticas de las Administraciones Públicas y, también, del funcionamiento de un adecuado marco de relaciones laborales.

Desde el lado sindical, no sólo es necesario impregnar nuestras tablas reivindicativas de la reivindicación del empleo como prioridad, sino extender la conciencia de esta prioridad entre los trabajadores.

La actuación sindical (ya hemos hablado de "CC.OO. y el Estado" y "CC.OO. y el Aparato productivo") debe centrarse, en este apartado, en reflexionar y proponer sobre los prerequisites 3º al 7º.

### 9.2 Los nuevos yacimientos de empleo

En relación con las políticas industriales se ha apuntado como objetivo prioritario para la promoción del empleo la necesidad del trabajo sindical para la promoción de nuevo tejido industrial y por ello buscar allí la principal fuente de nuevos empleos.

En expresión publicitada por el Libro Blanco dada la saturación del mercado existente en los países industrializados para muchos productos o bienes de uso tradicionales y, constatada la tendencia a la terciarización de la economía, parece bastante claro que los "nuevos yacimientos de empleo" se sitúan, en gran parte, en el área de los Servicios a las personas, a los colectivos y a las empresas.

En bastantes áreas de los Servicios Públicos, la cobertura de funciones no muy intensivas en cuali-

ficación profesional por colectivos de voluntarios augura la demanda por las personas de determinados servicios o atenciones llamadas sociales que, progresivamente, se cubrirán con trabajadores asalariados. La tendencia a cubrir estos "yacimientos de empleo" con trabajo voluntario, informal o desregulado, se seguirá por transformación en trabajo "autónomo" o en régimen de cooperativas. (autoempleo, etc..) El sindicato debe intervenir intentando ocupar y regular estos espacios utilizando como plataforma de encuadramiento los instrumentos de formación ocupacional y continua.

### 9.3 La reorganización del trabajo y su redistribución

En torno a este asunto parece orientarse el debate del futuro. No es un debate nuevo y no tiene solución fácil, como lo demuestra la profunda discusión relacionada con una disminución del tiempo de trabajo vinculado a la disminución de la percepción salarial.

Por lo tanto, habrá que aproximarse a esta cuestión sin muchos apriorismos, sin buscar soluciones fáciles -que casi siempre son imposibles- y con la idea de explorar sobre experiencias sindicales positivas ya realizadas.

Se parte de la base de que el trabajo más productivo, el que más valor añadido genera, suele ser trabajo que consume poco tiempo, por la innovación tecnológica, y el trabajo menos productivo, el que genera menor valor añadido, es el trabajo de mayor duración.

Conviene señalar de antemano que en nuestro país no es posible confiar toda la generación de empleo necesaria para compensar una altísima tasa de paro y de bajos niveles de actividad en la reducción de jornada, por muy fuerte que esta fuese. La mayor cantidad del nuevo empleo debe venir de la expansión de la actividad productiva, y del crecimiento de las actividades del sector de los servicios que demanda la industria y la sociedad. De no darse este impulso a la creación de nuevos empleos seguiremos padeciendo una alta tasa de paro y los efectos de la reducción de jornada serán pronto absorbidos por incrementos de la productividad.

La reducción de jornada no puede ser una medida coyuntural, ha de tener carácter permanente, debe reflejarse en leyes, pues si no será un mecanismo para ajustar las plantillas ante la crisis. No puede ser concebida como un expediente de regulación de empleo sino como un mecanismo de creación de puestos de trabajo compatible con la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.

Por ello hay que mantener con vigor nuestra reivindicación de reducción de la jornada laboral máxima hacia la jornada legal de 35 horas semanales reivindicada también por la Confederación Europea de Sindicatos. En este sentido articular movilizacio-

nes en el ámbito europeo para que la reducción sea general pues si no sólo se adoptará por las empresas con demanda, no se creará empleo y será ineficaz socialmente. Además la reducción debe ser importante, pues reducciones pequeñas pueden ser absorbidas por los aumentos de productividad horaria sin consecuencia para la creación de nuevos empleos.

Dos formas de incorporar trabajadores al proceso productivo a nivel de centro de trabajo son hacer más eficiente el trabajo de la capacidad instalada y repartir el tiempo de trabajo.

Esta es una vía de reparto del tiempo de trabajo que no conlleva reducción salarial y que corresponde con la dificultad para arrancar a la empresa reducción de jornada sin reducción salarial.

Donde haya incrementos de productividad habrá que negociar su reparto entre beneficios, empleo y salarios, dando prioridad al empleo.

Hay que mantener nuestras reivindicaciones clásicas tendentes a limitar eficazmente las horas extraordinarias para generar empleo, intentar limitar la posibilidades de pluriempleo, fomentar los contratos de relevo en las jubilaciones anticipadas y presionar en todos los convenios por la reducción de jornada.

De no abrirse camino, con nuestra intervención, estas alternativas, el reparto del trabajo seguirá realizándose mediante la contratación temporal y mediante el trabajo a tiempo parcial, cuyos efectos sociales perniciosos seguiremos denunciando.

Para gobernar con criterios solidarios este "reparto del trabajo" es necesario proteger estas modalidades de contratación, fijando en el convenio colectivo, al menos, causas de su aplicación, porcentajes en relación con la plantilla y condiciones salariales y de trabajo. Hay que tener en cuenta que, en lo relativo al trabajo a tiempo parcial, el vigor con que avanza a través de él la tasa de actividad femenina augura que lo que ahora se considera marginal, en un futuro no lo será tanto y de la sensibilidad sindical por regular este trabajo dependerá la capacidad de vincularse a más trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, el trabajo a tiempo parcial debería abrirse a una opción voluntaria de reducción de la jornada laboral diaria, pero también de alternar a lo largo de la vida periodos de actividad laboral con otros de alejamiento del mercado de trabajo, dedicados a realizar otras actividades, desde la formación personal al cuidado de la familia o al voluntariado. El Sindicato debe reclamar y negociar medidas legales y contractuales que faciliten la extensión de estas fórmulas eliminando las repercusiones negativas que sobre las prestaciones sociales futuras recaen actualmente sobre las personas que recortan su tiempo de trabajo.

#### 9.4 La mejora de la cualificación de los trabajadores

Hay que considerar la formación y el reciclaje

en relación con las expectativas de empleo. Los avances del trabajo sindical en estos terrenos (FOREM y FORCEM) deben servir no sólo para ofertar un "servicio de formación" sino un "servicio útil para ser contratado", de ahí la necesidad de reflexionar sobre el papel del sindicato en relación con el punto siguiente.

Nuestras acciones, acuerdos e instrumentos de formación deben propiciar la participación del sindicato en la empresa para posibilitar su eficacia y garantizar el acceso a la formación en igualdad de oportunidades.

#### 9.5 La intermediación en el mercado de trabajo

CC.OO., tras la reforma laboral reitera sus ya conocidas reivindicaciones, entre otras:

A) Avanzar en el desarrollo de la democracia industrial.

B) Racionalizar y estructurar nuestro mercado de trabajo, reduciendo las tasas de temporalidad y precarización.

C) Desarrollar el papel de los sujetos colectivos, mejorar su participación institucional y garantizar así una mejor defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

Medidas concretas de carácter alternativo en materia de contratación propugnadas por CC.OO. son las siguientes:

1) Supresión del contrato temporal de fomento de empleo y derogación de la habilitación legal al Gobierno contenida en el E.T. para desarrollar contratación temporal no causal.

2) Supresión del contrato por lanzamiento de nueva actividad, que se ha convertido en una modalidad no causal "sui generis", y cuya regulación es de una gran flexibilidad y tan ambigua que potencia su utilización fraudulenta. Como mínimo, esta modalidad debe quedar acotada para las empresas de nueva creación.

3) Modificar la regulación del contrato de aprendizaje, convirtiendo el mismo en una modalidad auténticamente formativa, dignificando el trabajo y la figura del aprendiz y reintegrándole plenamente en el sistema de protección social.

4) Reformar la regulación de los contratos de obra o servicio y eventual por necesidades de la producción, acotando más su definición y naturaleza y sectores en los que pueden celebrarse.

5) Establecimiento de topes porcentuales máximos de contratación temporal en relación con el número de trabajadores fijos en plantilla, ajustados así mismo a las circunstancias de cada sector.

6) Incremento de la cuota empresarial a la S.S., especialmente la de desempleo, cuando utilice contratación temporal.

7) Establecimiento de una indemnización de 15

días por año trabajado, cuando se produzca la extinción de cualquier contratación temporal.

Todo ello debe ser reivindicado tanto para el ordenamiento jurídico como para los marcos contractuales.

Junto a los cambios en las modalidades, se ha de reforzar el control y el seguimiento de la contratación por parte de los sindicatos de rama y territorio.

Con este objetivo, la Ley 2/91 debe ser un instrumento a potenciar y utilizar, tanto en relación al seguimiento de la contratación en la empresa como fuera de esta y para las empresas en las que no existe representación sindical por medio de las comisiones de seguimiento de la contratación.

CC.OO. propondrá una reforma de la Ley 14/94 sobre empresas de trabajo temporal, que limite este campo de contratación, que garantice la no discriminación y que favorezca la partición sindical en el control de esta modalidad de trabajo, lo que no obvia la necesidad de actuar en las empresas usuarias para regular en qué trabajos se contrata, cómo se trabaja y en qué condiciones, en esta nueva forma de relación laboral.

Tras la desaparición del monopolio del INEM -falso monopolio- en la contratación se han producido dos hechos a tener en consideración: la legalización de las agencias privadas de colocación y la suscripción por los sindicatos, patronales y administraciones públicas de acuerdos para la composición de agencias, fundaciones u oficinas que intermedien en la contratación.

Es necesario seguir incidiendo en la necesidad de la intermediación en el mercado de trabajo con un servicio de empleo de titularidad pública, gratuito, descentralizado y participado por los agentes sociales.

Es imprescindible mejorar su gestión, acercando y adecuando las políticas de empleo a las características de cada mercado local de empleo, lo que exige la desconcentración de funciones, potenciando el ámbito local como auténtica unidad de gestión e intermediación.

En definitiva, se trataría de caminar hacia la configuración de un mercado de trabajo que evite o al menos reduzca en lo posible los peligros de segmentación y pérdida de igualdad de oportunidades en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, todo ello en el proceso de configuración del Estado de las Autonomías.

El sindicato debe actuar ya en la intermediación en el mercado de trabajo, conjuntando instrumentos que ha creado y que deben incardinarse (ASEM, centros de apoyo a inmigrantes, secretarías de mujer y juventud, instrumentos de formación, órganos tripartitos de concertación regional o local) El objetivo no es crear una empresa o agencia privada de colocación ni obtener de las contrapartes patronales la franquicia o monopolio -imposible- para la contratación, sino velar por un acceso al trabajo de los que más lo necesiten, tutelar (ley de control de

la contratación) desde el nacimiento de su relación laboral las condiciones de trabajo y vincular al sindicato a parados, eventuales, jóvenes e inmigrantes mediante la mediación sindical para satisfacer su principal reivindicación: el empleo.

Estas orientaciones tienen que nutrir tanto la acción del sindicato en los marcos de relaciones laborales como en los ámbitos institucionales de diálogo bi o tripartito en los territorios. Tienen que ver con la futura expansión del sindicato hacia colectivos que ahora nos son de difícil "aprehensión", tienen que profundizar el carácter solidario de la práctica sindical, que, de no abrirse hacia las nuevas necesidades, quedará reducida a una práctica resistencial en las llamadas "fortaleza sindicales".

El sindicato debe formular una propuesta de modificación de la protección al desempleo, articulada en la propuesta global del sistema de protección social que palie los efectos de los sucesivos recortes que han provocado tan grave incremento de la desprotección.

## 9.6 Negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva, que es el derecho primero conseguido por los sindicatos y la llave de muchos derechos individuales y colectivos de los trabajadores, tiene, en estos momentos, para CC.OO. un valor más relevante que en otras etapas.

La fragmentación de las condiciones de trabajo, la desregulación normativa y la disponibilidad para la negociación colectiva de gran cantidad de condiciones de trabajo, de contratación y de extinción del contrato, el paro, la eventualidad y la constante presión por la individualización de la relación laboral, que ejerce el empresario y que se ve favorecida por la frustración e inseguridad de muchos trabajadores, son problemas para cuya solución hay que diseñar estrategias.

El instrumento de esta estrategia que recoge la realidad laboral y la vértebra es la negociación colectiva.

Frente a inercias que han llevado a un aumento del número de convenios colectivos sin ampliar la cobertura global, que ha llevado a marcos de negociación ineficientes, por agrupar escaso número de trabajadores y escasa capacidad de presión, hay que retomar la idea de la articulación para ir a convenios de carácter más amplio que sean un vínculo más sólido y real con los trabajadores.

Este no es un objetivo que se marque ahora CC.OO. Si acaso, ahora, tras la reforma laboral, el objetivo parece más perentorio. Pero ya en el 5.º Congreso estos objetivos se plantearon con nitidez. Por ello es conveniente una seria reflexión sobre las causas que nos han impedido acercarnos a nuestros objetivos. Objetivos que incluían, ya entonces, la sustitución de las OO.LL. por convenios estatales. Ahora, con las OO.LL. en trámite de derogación o

derogadas, la construcción de estos marcos de relaciones laborales parece más urgente.

Posiblemente podamos recurrir a un alegato contra la escasa voluntad negociadora de las organizaciones patronales o la desconfiguración, o inexistencia en muchos ámbitos, de estas organizaciones. Pero esto no será sino un obstáculo a remover si estamos convencidos de la necesidad de articular de otro modo la negociación colectiva.

La ausencia de marcos estatales de sector o subsector se "ocupa" de forma natural con otros marcos de ámbito menor y la tendencia centrífuga que puede significar la reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en ausencia de convenios estatales, puede profundizar las desigualdades laborales y sociales que tanto nos preocupan.

Habría que asentar algunos principios, al menos, en cuanto **estructura y estrategia** de la negociación colectiva en esta nueva etapa.

— La negociación colectiva es tarea de las Federaciones de Rama.

— Al aspirar a marcos estatales sectoriales o subsectoriales, deberían ser las Federaciones Estatales, las que, para su ámbito, estableciesen el camino a seguir.

— La actual estructura de los convenios responde a otra estructura productiva en muchos casos desaparecida, y sigue emanando de los convenios del Sindicato Vertical (CNS) y conviene, en muchos casos, revisar el mapa de ámbito de cobertura de los convenios.

— Los primeros convenios estatales sectoriales o subsectoriales, donde no existe uno anterior al que referirse, aunque pareciesen modestos en sus contenidos serán ambiciosos en cuanto al futuro: materias como clasificación categorial, formación, marcos de solución no jurisdiccional de conflictos, estructura salarial, derechos sindicales básicos, no discriminación e igualdad de oportunidades, deberían ser capaces de articular los primeros acuerdos, compatibles con convenios de ámbito inferior preexistentes y que abordarían el resto de las materias y el desarrollo y articulación de las materias genéricas.

— La vigencia de estos convenios estatales tendría que ver con la estrategia de cada rama. Los temas generales no deben revisarse anualmente.

— El objetivo a cubrir es que "no haya ningún trabajador sin convenio", ningún trabajador sin tener reguladas en convenio colectivo sus condiciones laborales básicas.

— Los convenios inferiores, provinciales y de empresa, deben articularse al estatal si no queremos que sean bastiones a veces corporativos e insolidarios, que impidan la extensión de la negociación colectiva fuera de los escasos grandes núcleos fabriles y la expansión del sindicato a las pequeñas empresas.

— La articulación de los convenios de empresa en el convenio estatal no sólo es un impulso solidario, sino también una forma de dinamizar y "empujar" los contenidos, más pobres, del estatal.

— Este modelo de negociación no tiene por qué tener sólo dos puntos (Estado y Empresa) sobre las que pivotar. Existen otros posibles: provincia o comunidad autónoma, pero para enriquecer y flexibilizar contenidos y aplicación y no para cerrar por arriba el marco de relación laboral.

— Este diseño de estrategia de negociación colectiva requiere una gran capacidad sindical para movilizar a los trabajadores. De ello se deduce que se requiere, también, una gran decisión sindical. Es en torno a las estructuras sindicales, que son quienes pueden entender la estrategia de articulación (Secciones Sindicales y Sindicatos de Rama), en donde pivota el trabajo, que no puede descansar, como la estrategia, en los órganos de representación unitaria.

— Es la mejor forma de llegar donde no llegan los órganos de representación unitaria, que sólo están en las empresas medias-grandes, esto es, a las pequeñas empresas y de romper corporativismos.

— Es la mejor forma de fortalecer las Federaciones Sindicales.

— Debería ser (plataformas unitarias) el bastión más firme para el progreso de la unidad sindical.

— Sería la estrategia que más facilitaría la ampliación de la participación a todos los trabajadores (participación cuantitativa y cualitativa) y, posiblemente, el mejor germen de grandes movilizaciones.

La definición de plataformas de negociación concierne a los ámbitos orgánicos que tienen voluntad de ser sujetos negociadores. Tal como se ha expuesto, son las Federaciones Sindicales. Conviene siempre insistir sobre la importancia de la participación de los trabajadores y sobre la importancia de la unidad con UGT.

Aquí sólo procede proponer estrategias reivindicativas generales:

— La primera reivindicación es el **empleo** y como tal debe entenderse nuestra pretensión de anteponerla a cualquier otra. El número y la calidad de los empleos que se establezcan en una negociación debe ser el primer baremo para valorar su eficacia.

— La **participación sindical en la contratación**, velando por su legalidad (Ley de Control Sindical de los Contratos) y por el acceso democráticamente regulado al empleo en la Empresa y las Administraciones Públicas y con criterios de solidaridad en la empresa privada.

— La **protección contractual de los contratos no indefinidos** y la regulación contractual de las nuevas formas de contratación: aprendizaje y contrato a tiempo parcial.

— La **lucha contra la discriminación** en condiciones de trabajo por razón de sexo, etnia, edad, etc... para la cual existen orientaciones sindicales elaboradas e instrumentos sindicales (Secretarías: Mujer, Migraciones, Juventud) con capacidad de asesoramiento y propuesta. Particular relevancia

tiene la implantación del criterio de igualdad salarial por trabajo de igual valor.

— Relacionada con el empleo, la propuesta de **reducción del tiempo de trabajo**, empezando por las HH.EE. complementada con la propuesta de **nuevas contrataciones** aunque sean contratos no indefinidos.

— En salario, desde la expectativa general de mejora del poder adquisitivo y luchando en todo caso por su mantenimiento, pugnar por la **contratualidad de todos los componentes salariales, incluidos los variables**. Pactar **cláusula de garantía** de los incrementos acordados.

— Introducción en las plataformas de medidas de acción positiva que ayuden a igualar las condiciones de trabajo de los colectivos más desfavorecidos.

— **La participación en la organización de la producción** es una vieja reivindicación sindical. Ahora la reivindicación de la participación en **estrategias empresariales** es la clave de futuro. El sindicalismo de CC.OO. no debe dejar de ser reivindicativo para ser pasivamente cooperativo. Debe reivindicar participación, no sólo para conocer, sino para impulsar estrategias empresariales con futuro para el empleo y para la mejora del trabajo. La participación en la Organización del Trabajo es un objetivo irrenunciable para mejorar las condiciones materiales de los trabajadores e impulsar la eficiencia social de las actividades empresariales, en particular el mantenimiento del empleo y la distribución de la riqueza.

Anualmente el Consejo Confederal, apoyándose en la estrategia acordada en el Congreso, diseñará las líneas reivindicativas generales a desarrollar en los ámbitos sindicales competentes para la negociación colectiva.

— **Salud Laboral:** CC.OO. propugna un progreso a la medida de la persona en el que el trabajo y la salud no sean términos incompatibles sino que se conjuguen armónicamente. La defensa de la ocupación no justifica el riesgo laboral.

Sin embargo, las condiciones de trabajo colocan a muchos trabajadores/as en una situación diaria de agresión a su integridad biológica y psíquica. Ello provoca accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero también otras muchas patologías, cuyo origen laboral no se reconoce, además de una grave afectación de la calidad de vida y de las potencialidades de desarrollo integral de las personas. La consideración de este desgaste como inherente al trabajo así como su invisibilidad social constituyen serios obstáculos para la prevención.

La dependencia al alcohol y otras drogas obedece a variables culturales, sociales, laborales, etcétera. Las drogodependencias y el alcoholismo son una enfermedad del comportamiento que requiere intervenciones fundamentalmente sociales. El consumo de drogas en el ámbito laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de de-

empleo, precariedad ocupacional o malas condiciones de trabajo. La promoción de la salud laboral hace necesaria la intervención sindical para buscar soluciones.

El objetivo fundamental es la prevención, así como integrar a los drogodependientes en su medio. La integración de esta problemática en la negociación colectiva, una adecuada política formativa y la puesta en marcha de soluciones alternativas a la actual legislación, eminentemente represiva, son los caminos a seguir.

Este es el caso de Acoso sexual en el trabajo, el Código de Conducta elaborado por la Comisión de las CEE en 1.991 manifiesta en su introducción. "El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo".

Aunque los/as trabajadores/as expresan de distinta forma su experiencia de pérdida de salud y de insatisfacción en el trabajo, desde el movimiento sindical no siempre hemos sido capaces de convertir esta percepción individual en acción colectiva. La falta de estrategias sindicales coherentes, el predominio de actitudes legalistas o de seguidismo técnico, junto a una normativa obsoleta han dificultado una acción sindical eficaz en defensa de la salud en el trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales supone una etapa nueva, abriendo nuevas posibilidades y también nuevas responsabilidades a partir de un nuevo modelo de actuación preventiva basado en la consideración global de la salud y en el impulso de la participación. Es, pues, un instrumento a utilizar para una estrategia sindical de democratización de la gestión de las condiciones de trabajo y representa una oportunidad para impulsar una acción social en favor de la salud de los trabajadores.

No obstante, la promulgación de la Ley no va a tener efectos automáticos. Dados los incumplimientos de la legislación actual por parte de las empresas, sin una acción decidida de los sindicatos se corre el riesgo de que la nueva legislación quede en letra muerta.

Se requiere una estrategia sindical propia, y ésta no puede estar basada en la añoranza sino en el máximo aprovechamiento de los instrumentos que disponemos y en un impulso decidido de mejorarlos y ampliarlos. Así pues, CC.OO. desarrollará una política en salud laboral basada en los siguientes ejes:

a) Impulsar iniciativas sindicales orientadas a promover un auténtico cambio cultural en el mundo laboral y en la sociedad respecto a la salud laboral en un sentido preventivo integral. Este cambio cultural tiene como orientaciones básicas ir de la corrección/compensación a la prevención, del accidente

A

de trabajo/enfermedad profesional a la construcción de la salud en el trabajo, de la mera denuncia a disputar la capacidad de decisión, de la tecnocracia a la evaluación de riesgos con autonomía sindical, de la mera lucha por el reparto de beneficios a la lucha por unas condiciones laborales y medioambientales saludables, de la salud en el trabajo a la salud de los trabajadores y de las trabajadoras.

b) Asumir decididamente las competencias sindicales en materia de Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, así como en la participación institucional.

c) Desarrollar una acción sindical en los centros de trabajo basada en recoger y hacer valer los puntos de vista de los/as trabajadores/as y en conseguir su apoyo a las iniciativas de protección.

d) Propugnar una política de participación en la toma de decisiones que afecten a las condiciones de trabajo y en la gestión de los planes de prevención en las empresas.

e) Presionar decididamente para un efectivo cumplimiento de la ley, exigiendo las responsabilidades oportunas.

f) Intentar ampliar las posibilidades sindicales de intervención y mejorar el sistema social de prevención, tanto a partir del desarrollo reglamentario de la ley como mediante eventuales acuerdos globales o sectoriales con la patronal.

El proceso de concentración del capital y de los

B

instrumentos de toma de decisiones financieras junto con la descentralización de la producción obligan a formular estrategias sindicales congruentes con esta realidad. Las Federaciones Estatales deben elaborar estrategias contractuales para los Grupos de Empresas, relacionados con su evolución, viabilidad futura, mantenimiento del empleo, etc. Además CC.OO. sigue considerando necesaria la regulación jurídico-laboral de la figura del Grupo de Empresas y de las contratas y subcontratas tal como ocurre en otros ámbitos del derecho como el mercantil.

Se puede concluir diciendo que de nuestra capacidad de movilizar para pactar en el sector y en la empresa dependerá el futuro de muchos trabajadores y en gran parte el del propio sindicato.

La capacidad para ser el vínculo de los trabajadores con sus derechos y ser reconocidos por los trabajadores como tales, hará del sindicato un referente ineludible de progreso y legitimará su discurso.

La capacidad del sindicato para movilizar a los trabajadores por estos objetivos hará de nosotros un interlocutor necesario de los empresarios y las patronales.

Ambas cosas harán del sindicato, y de los trabajadores que representa, un factor decisivo para el desarrollo de la sociedad y determinante para que este desarrollo vaya en dirección de nuestros ideales.

## 10. DESARROLLAR LA CULTURA ORGANIZATIVA

Los cambios que se vienen produciendo en los últimos años en el mundo del trabajo, derivados de las nuevas formas de organización de este, de la internacionalización de la economía, del impulso y desarrollo de políticas que sitúan la competitividad en primer plano, así como de la modificación de los marcos legales fruto de la ofensiva neoliberal, exigen un esfuerzo colectivo por parte del sindicato para adaptarse a las nuevas realidades, adecuando nuestras estructuras y asumiendo una nueva cultura organizativa que nos permita, lejos del sometimiento o la resignación, mantener la vitalidad como organización y mejorar nuestras formas de encuadramiento de los trabajadores.

Fenómenos como la descentralización de unidades productivas, el teletrabajo y trabajo a domicilio, la rotación que afecta a un número cada vez mayor de trabajadores sometidos al encadenamiento de períodos de trabajo bajo contratos temporales y situación de desempleo, la deslocalización de industrias, la corporativización y la individualización de las relaciones laborales son algunas de las evidencias de estos cambios.

Frente a una realidad cambiante, el sindicato no puede oponer un modelo rígido y estático. Antes al contrario, se trata de que el sindicato se dote de una estructura capaz de hacer frente, reaccionar con anticipación, dar respuesta y aplicar las medidas adecuadas para alcanzar mejor nuestros objetivos sindicales y relacionar adecuadamente al sindicato con el conjunto de la clase trabajadora (los activos y los apartados del mundo laboral).

Clase trabajadora que aparece cada vez más segmentada y que incorpora nuevos colectivos cuyas problemáticas diferenciadas debemos saber integrar en nuestra acción sindical para organizarles adecuadamente.

Hoy recobran vigor demandas de colectivos profesionales que el sindicato no puede desdeñar. Sin caer en alentar el corporativismo, hemos de ser capaces de integrar estas tendencias en una acción propia de un sindicato de clase. Por eso nuestra atención hacia técnicos, profesionales y cuadros ha de acentuarse.

Las mujeres se incorporan de manera creciente al mercado laboral, de ahí que desarrollar la transversalidad, es decir la integración de su problemática en todos los frentes de nuestro trabajo sindical (negociación colectiva, salud laboral, formación, publicaciones...) sea algo decisivo. Al mismo tiempo, y para mayor garantía, hemos de promover la participación de las mujeres y su incorporación en diferentes responsabilidades de nuestro sindicato y su representación proporcional a la afiliación en los órganos de dirección, haciendo efectivas las conclusiones de la Conferencia Confederal «Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres».

Otro tanto sucede, con sus particularidades específicas, con los jóvenes, cuya relación con el sindicato debe ser favorecida antes incluso de su incorporación al mercado de trabajo. Con los inmigrantes, que no solo sufren peores condiciones laborales en muchos casos, si no también rechazo social desde posiciones xenófobas o racistas. O los autónomos que, con mucha frecuencia, eran trabajadores por cuenta ajena que han sido empujados a esta condición por razones derivadas del exclusivo interés de muchos empresarios por aligerar plantillas y reducir costes laborales.

CC.OO. no aspira a ser reflejo exclusivo de un colectivo cada vez más mermado de la clase trabajadora, sometido a amenazas de pérdida de status que lo convierten en fácil presa de actitudes corporativas o insolidarias, por importante que lo consideremos. La diversidad sociolaboral, o se asume y se representa, o se convierte en un obstáculo importante para la extensión del sindicato, para su desarrollo y para la consecución de los objetivos que en cada momento y lugar nos planteemos.

Junto a ello, nuestra organización requiere un cambio más, además de nuevas estrategias, planes y presupuestos, que es el referido a la modificación de nuestra concepción de lo organizativo y de nuestras costumbres o hábitos de trabajo, que consolide la *definitiva transformación de movimiento en sindicato organizado*.

### 10.1 Necesidad de un cambio cultural

Dentro del cambio de cultura al que aludimos, es necesario aprobar una asignatura pendiente, cual es la superación de inercias derivadas de nuestra fase de movimiento para *consolidarnos definitivamente como «sindicato-organización»* que nos propusimos ser en nuestro I Congreso. Nos referimos a cuestiones como el falso entendimiento de la organización como exclusivo soporte estructural de la acción sindical pero desgajada de ésta, cuando no identificada con burocracia en su sentido más peyorativo.

Concepción que explica que el sindicato no haya conseguido que cada conquista en materia de negociación colectiva o acción sindical se tradujera en mayor afiliación o mejor estructura sindical. En la práctica se ha dado una subordinación de los objetivos organizativos, y un relegamiento de estos a un plano secundario, que ha tenido como primera consecuencia que nos hayamos propuesto iniciativas materialmente irrealizables, o bien, que se mantenga una situación tan atípica como que seamos un Sindicato con más audiencia o representatividad y capacidad de movilización que afiliación.

Para corregir esto es preciso que cada estructura del sindicato defina su actuación hacia el interior y el exterior del sindicato, contando con que nues-

tras decisiones afectan no solamente al ámbito de nuestra actuación, sino que tienen sus efectos en otras estructuras de nuestra organización o en los trabajadores a quienes representamos. Hemos logrado el control de la contratación como derecho pero necesitamos poner medios organizativos para ejercerlo; igualmente, el trabajo hacia las pymes o las elecciones sindicales debe asumirse como una tarea del conjunto del Sindicato no como una tarea exclusiva de las secretarías de organización. Por ello, es necesario que los *objetivos organizativos*, es decir, el incremento de la afiliación y el reforzamiento de la organización *estén situados y definidos en todas las iniciativas que promueva el sindicato*.

La coexistencia de diferentes frentes de trabajo en lo organizativo, que deben ser atendidos simultáneamente, exige actitudes que consoliden el definitivo abandono de la tendencia a actuar monotérmicamente. La atención continuada a las elecciones sindicales, junto a otras importantes parcelas de nuestro desarrollo estructural (afiliación, consolidación organizativa, etc.) nos exigen más que nunca este salto cualitativo en nuestro trabajo.

El cambio de cultura en lo organizativo, implica también reforzar el *trabajo colectivo* en otros órdenes, como es el de la *participación* del conjunto de las estructuras, desde las secciones sindicales hasta las distintas direcciones. Con la perspectiva que ofrece el tiempo transcurrido desde el V Congreso Confederado podemos valorar el grado de acierto y efectos de las decisiones adoptadas entonces en materia de participación.

Se puede afirmar que el V Congreso supuso un salto cualitativo importante en nuestro desarrollo organizativo hacia un modelo más equilibrado y consolidado. Sin embargo, en algunos aspectos, como la simplificación de los órganos de dirección, habiendo ganado en mayor dinamismo y operatividad, necesitamos continuar perfeccionando su funcionamiento para lograr mayor participación de las organizaciones en la elaboración y conformación de las posiciones confederales y en el compromiso para su posterior puesta en práctica.

La participación, entendida como capacidad de *dirección colectiva*, también supone incrementar la participación de los afiliados/as en la vida interna del sindicato, en muchos casos reducida a los procesos congresuales. Hasta ahora el trabajo y la relación del sindicato con los trabajadores y trabajadoras ha estado centrada casi exclusivamente en delegados y comités/juntas de personal, relegando el papel de las Secciones Sindicales a un segundo término o, incluso, considerando innecesaria su constitución. Así, como elemento básico de la política organizativa, debemos profundizar en la idea de que organizar no es solamente crear estructuras fuera de la empresa/centro de trabajo, sino sobre todo en ellos, por ser la vía más democrática de participación y canalización de la opinión de las perso-

nas afiliadas y, en definitiva, un elemento imprescindible para el desarrollo de la propia organización en su conjunto.

## 10.2 Centralidad del sindicato en las relaciones laborales

Más allá del reforzamiento del sindicato en la empresa para incrementar la participación de afiliados y afiliadas, constituye un reto fundamental *situar al sindicato en el corazón de las relaciones laborales*, de tal modo que este se convierta en primera referencia para los trabajadores/as en la canalización de sus reivindicaciones y en la defensa de sus derechos.

Combinar adecuadamente la acción sindical en los grandes espacios (negociación colectiva, interlocución con empresarios y poderes políticos, etc.), con el microsindicalismo en la empresa, pendientes de los problemas diarios de los trabajadores, es la respuesta más adecuada para lograr mayor centralidad del sindicato en las relaciones laborales.

Ello exige desarrollar y consolidar la estructura federativa en el territorio en armonía con nuestra estructura territorial, entendiendo a ambas como complementarias y no como elementos en pugna en un mismo espacio. Sus respectivas competencias están definidas, pero no cabe duda que hay ámbitos donde la actuación común y coordinada es una exigencia más que una necesidad. De ahí que sea necesario reforzar la orientación de *actuar bajo el principio de codecisión en materia de estructuración organizativa*.

## 10.3 Necesidad de una metodología de trabajo

*Una cultura nueva en lo organizativo exige, por otro lado, asumir una metodología de trabajo*, orientada a lograr una mayor y mejor proyección externa del sindicato y de su eficacia como instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Partimos de la constatación de una ausencia casi total de metodología en el desarrollo del trabajo. *Planificar, desarrollar y evaluar* periódicamente los aciertos y los errores son conceptos y prácticas muy alejadas de la cultura organizacional predominante en el sindicato en todos sus niveles y, sin embargo, imprescindibles para un funcionamiento eficaz. Tradicionalmente hemos demostrado una mayor disposición y capacidad para hacer frente a los grandes retos puntuales, que para un trabajo continuo. Paralelamente también hemos demostrado más acierto en movilizar a la población trabajadora que en organizarla. Por ello, sin perder esas capacidades es necesario que sustituyamos esa cultura de la improvisación, por

A

una nueva forma de funcionamiento basada en la elaboración de planes de trabajo que permita hacer más organización y extender las conquistas. Si hubiese que resumir en una frase podría decirse que hay que hacer un esfuerzo por *eleva la reflexión/planificación a la misma categoría que la acción.*

Simultáneamente a la práctica sistemática de planificar las iniciativas del Sindicato es preciso fijar objetivos organizativos anuales por parte de cada estructura y dotarnos de instrumentos para su consecución, en particular de recursos humanos. Es evidente el papel fundamental que en esta cuestión juegan no sólo los miembros de Comités/Juntas de Personal y delegados LOLS, sino también el correcto funcionamiento de las Secciones Sindicales mediante la racionalización de su actividad dentro de las empresas/centros de trabajo. Ello permitirá la optimización de los medios que están a su disposición y, en última instancia, la liberación de parte de los mismos con el objetivo de impulsar y fortalecer las estructuras y sectores más débiles del Sindicato.

El trabajo sindical que nos planteamos exige de estabilidad en su desarrollo para asegurar su continuidad, por lo que no puede descansar únicamente en el voluntarismo de quienes deben ponerlo en marcha, sino en un compromiso colectivo que debe ir indisolublemente unido a la colaboración entre distintas estructuras, garantizando así un aprovechamiento mejor de los recursos disponibles.

Hemos de reconocer, sin embargo, que persiste una preponderancia de lo que podríamos denominar *solidaridad gestual sobre la real.* Diversos motivos pueden explicar esta situación, pero seguramente la causa fundamental sea el desco-

B

- conocimiento de otras realidades en el interno del sindicato. Se impone, por ello, mejorar los mecanismos de *información* internos para conseguir el más amplio, completo y real conocimiento de las diversas situaciones que se dan en el sindicato, pues lo cierto es que la información interna no circula con la agilidad que sería deseable. Asegurar canales de información ágiles y selección de la información en función de su utilidad a todos los niveles debe ser el objetivo, teniendo en cuenta además que este objetivo debe cumplirse en sentido descendente y ascendente, pero también en sentido transversal, es decir, entre distintas secretarías de un mismo órgano de dirección.

15 La información, además de un mecanismo para asegurar un mejor funcionamiento del Sindicato, sirve para potenciar la participación de los afiliados, y para acercar el Sindicato al resto de trabajadores y trabajadoras. No seremos capaces de propiciar dicha participación, si previamente no garantizamos la información de cuantas actividades desarrolle el sindicato. Este binomio *información/participación* es primordial para avanzar en la *coordinación* sección sindical-Federación-Unión Territorial y, asimismo, para asegurar un correcto aprovechamiento de la colaboración entre estructuras en un ámbito determinado, como comentábamos con anterioridad.

30 Dicho a modo de resumen, ligar la política organizativa a otras actividades sindicales, reforzar la democracia interna, propiciar la participación, información, colaboración y coordinación, junto con un método de trabajo que haga más eficaz nuestra actividad sindical, son las ideas o conceptos básicos que conforman lo que debemos poner en práctica para *Desarrollar la Cultura Organizativa.*

## 11. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA C.S. DE CC.OO.

La estructura de rama y la territorial (como las venimos denominando convencionalmente), son los dos pilares sobre los que se asienta la organización del proyecto sindical de CC.OO. Las dos estructuras tienen funciones y competencias perfectamente delimitadas y son la Confederación Sindical de CC.OO. y las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, en su ámbito, y las Federaciones Estatales en el suyo, las que aseguran la confederalidad entendida como la capacidad de dirección global en los distintos niveles en los que se articulan las CC.OO.

Como aprobamos en el Consejo Confederal que trató sobre el modelo organizativo confederal y la confederalidad, somos: *Un conjunto de organizaciones voluntariamente confederadas que adoptamos unas normas que nos vinculan porque compartimos unos objetivos comunes, recogiendo y asumiendo simultáneamente las diversidades profesionales, sectoriales, culturales, de sexo y edad que caracterizan a los trabajadores y trabajadoras de este país. Lo cual da lugar a encuadramientos organizativos diversos y políticas sindicales acordes con estas diversidades desde esas normas comunes, obligatorias y obligantes, que nos vinculan a todas las organizaciones confederadas en el ejercicio de las respectivas competencias para reforzar las generales de toda la Confederación.*

De ello nace un modelo organizativo que agrupa en igualdad de derechos y obligaciones a estructuras de rama y territoriales que asumen funciones diversas, pues diversas son las circunstancias y realidades que afectan a los trabajadores/as y, por tanto, hemos de saber conjugar adecuadamente el ejercicio de esas funciones y la complementariedad de las estructuras con las que cuenta CC.OO. para ello.

Con un carácter general, la creación de estructuras organizativas debe fundamentarse, bien en la existencia de una base afiliativa suficiente, o bien en la existencia de una base productiva (número de empresas y trabajadores) que aconsejen, por su potencial, efectuar una inversión sindical (organizativa, financiera y de aportación de cuadros) para implantarse en un determinado ámbito. En uno y otro caso, las organizaciones deben tener una capacidad real de incidencia sindical.

En este mismo sentido, asegurar que se cuenta con recursos suficientes para poner en práctica este modo de actuar se convierte en algo decisivo para que nuestras estructuras sean reales y no meramente nominales.

La estructura territorial y la federativa asumen su respectiva competencia en la definición de su marco organizativo, debiendo actuar coordinadamente y bajo el principio de codecisión. Las dife-

rentes referencias e interlocutores bajo las que unas y otras actúan determinan marcos organizativos diversos pero no inconciliables, mucho más cuando sabemos que la estructuración organizativa necesita crecientes dosis de flexibilidad para operar como debemos en el cambiante mundo del trabajo actual. Por ello, solo cabe pensar en la necesidad excepcional de intervención de los órganos confederales ante supuestos de divergencia.

### 11.1 Estructura territorial

La estructura territorial, por sus características, no puede configurarse de forma uniforme en el conjunto del estado y debe atender a razones históricas, de organización del territorio y de ámbito contractual para los temas socioeconómicos. Igualmente debe atender a las propias necesidades organizativas y a la realidad afiliativa.

De ahí que en Comunidades Autónomas la estructura territorial básica más idónea sea la Unión Provincial y en las que existe una justificación organizativa y arraigo histórico la Unión Comarcal. En los casos en que el organismo básico de la estructura territorial sea la Unión Comarcal, podrán crearse Uniones Intercomarcales. Estas Uniones Intercomarcales tienen sentido, para garantizar la coordinación y participación intercomarcal y de rama, y la coordinación de las cuestiones socioeconómicas, siempre y cuando estas no estén aseguradas desde las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales. En las provincias cuya capitalidad coincida con las de las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales esas funciones pueden también desarrollarse desde estas estructuras a fin de agilizar el funcionamiento y evitar solapamientos. Otro tanto cabe decir de las provincias en cuya capital creemos Unión Intercomarcal.

En las comarcas en donde no exista una base organizativa y afiliativa suficiente para la creación de una Unión Comarcal se podrá impulsar el trabajo sindical a través de la figura de un delegado comarcal designado desde la Unión Intercomarcal.

La definición de las estructuras provinciales/intercomarcales, comarcales e insulares es competencia de los Congresos o Conferencias de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales. También es competencia de la estructura territorial la acción socioeconómica en el territorio en sus aspectos globales.

### 11.2 Estructura federativa

Las Federaciones tienen la capacidad para definir su propio marco organizativo. Las estructuras que puede integrar la Federación son:

1. Sección Sindical.

A

2. Sindicatos comarcales e insulares.
3. Sindicatos provinciales/intercomarcales.
4. Federación de Nacionalidad o Región.
5. Federaciones Estatales.

La existencia de estas estructuras debe atender al nivel de afiliación, a la capacidad para contar con cuadros sindicales que aseguren la actividad sindical regular que la rama debe desplegar y posibilidades potenciales de desarrollo organizativo en base al número de trabajadores y empresas existentes en un ámbito territorial determinado.

Orientaciones que es imprescindible tener en cuenta para que nuestros esfuerzos encaminados al desarrollo organizativo de la estructura de rama de CC.OO. se ajusten a la realidad y no a diseños de pizarra que nos conduzcan a estructuras nominales, pero no reales, que pueden desembocar en aparatos burocráticos sin vínculo o ligazón real con los trabajadores/as.

Estas estructuras deben entenderse de forma flexible en función de las distintas realidades federativas pudiendo contemplarse otras formas de organización complementarias como: sectores, subsectores ...

Un objetivo central de desarrollo de la estructu-

B

- ra federativa es la creación y potenciación de sindicatos provinciales/intercomarcales con carácter general y de los sindicatos comarcales en aquellas realidades en las que por su arraigo esté plenamente justificado, procurando la mayor homogeneidad posible con la estructura territorial.

- En las comarcas en donde no exista una base organizativa y afiliativa suficiente para la creación de un sindicato comarcal se podrá impulsar el trabajo sindical a través de la figura del delegado o delegada de rama.

- El desarrollo de los planes de atención a las PYME, la relación con los delegados/as de las pequeñas empresas, el seguimiento de las elecciones sindicales, y el asesoramiento sindical se mantendrán desde las estructuras de rama. Cuando éstas no estén constituidas, esas funciones podrán ser delegadas por la Federación en la organización territorial. Como más adelante veremos, la definición de los mapas organizativos impedirá que se genere un vacío por falta de delegación expresa por parte de alguna Federación.

- Son también competencias federativas: la negociación colectiva, la política industrial sectorial y la acción sindical en la empresa.

## 12. AVANZAR EN EL DESARROLLO DE LA ESTRUCTURA DE RAMA

Hemos de reconocer que el impulso al desarrollo de la estructura de rama, aprobado en los textos del V Congreso, no ha alcanzado su plenitud en este mandato y el balance, pese a los avances registrados, presenta resultados desiguales.

Entre los diversos factores que se puedan citar como causantes de la lentitud e insuficiencia en la consecución de los objetivos que nos habíamos propuesto cabría citar como más importantes los siguientes:

— Uno de los más determinantes podría resumirse en la incompreensión de la política de fusiones federativas o relegamiento de esta a un segundo plano de importancia que ha derivado en la no culminación de objetivos enunciados o en el simple aplazamiento de otros. Factores a los que cabría unir las interminables discusiones sobre afinidades entre Federaciones, que tienden a colocar lo que, sin dejar de ser importante, es secundario respecto al objetivo principal de configurar fuertes estructuras organizativas fusionadas.

— Escasa concreción práctica de lo discutido en el V Congreso en materia de movilidad de cuadros sindicales, universalización de estos y asunción de prácticas reales de solidaridad interna más allá de las declaraciones formales.

— Insuficiente vinculación orgánica y relación regular y estable de las secciones sindicales con sus respectivos sindicatos y por extensión con la estructura federativa correspondiente.

Complementariamente a los anteriores, se advierte una:

— Inadecuada aplicación de los acuerdos congresuales en algunos ámbitos, sin comprender que las orientaciones generales emanadas del anterior Congreso exigen adecuarse a la realidad de las potencialidades organizativas y consolidaciones existentes en cada lugar. Ello no quiere decir que se deban hacer interpretaciones caprichosas de lo acordado de tal modo que provoquemos desajustes o distorsiones en estructuras federativas que deben comprender encuadramientos sectoriales homogéneos en el conjunto del estado.

— Acentuación de la organización sectorial en contraposición o detrimento del fortalecimiento federativo. Tendencia que, lejos de cubrir el objetivo primordial de la organización sectorial (cual es dotarnos de estructuras creadas para una atención más próxima a los intereses específicos de colectivos de trabajadores bajo una concepción solidaria y federalizante), disgrega y desarticula nuestras estructuras federativas.

— Insuficiente esfuerzo para configurar estructuras de rama que obliga a prorrogar innecesariamente el papel supletorio de las Uniones cuando no tenemos organización de rama creada.

Este conjunto de elementos no agotan las razones que explican el lento desarrollo de la estructura de rama, pero resumen bien los principales factores que lo explican. Por ello, hemos de definir nuevos criterios y orientaciones que resuelvan los problemas descritos para acelerar el impulso que hemos de dar a esta decisiva vertiente de nuestra política organizativa.

### 12.1 Impulso a la política de fusiones federales

Si ya en el V Congreso sustentábamos los criterios para impulsar la política de fusiones federativas en los profundos cambios que se estaban operando en la estructura productiva y en las relaciones laborales, lo cual exigía tener organizaciones de rama fuertes e implantadas, la reforma del mercado de trabajo aprobada posteriormente hace aún más imperioso ese reforzamiento, pues exige mayor intervención sindical al haber decaído muchos de los anteriores derechos regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

No siendo éste el lugar para hacer un balance exhaustivo de lo realizado, sí es necesario constatar que éste es insatisfactorio, aunque no sea más que por no haber podido culminar determinadas fusiones que llevan mucho tiempo proyectadas, debido fundamentalmente a que se han antepuesto razones secundarias que, sin estar exentas de importancia, nunca deberían ser un obstáculo o poner en entredicho algo que es necesario para nuestro desarrollo organizativo y sobre todo para, a partir de él, dar respuesta adecuada a la demanda de miles de trabajadores/as.

El argumento utilizado en bastantes ocasiones sobre la falta de afinidad intersectorial es relativamente importante si analizamos la disparidad sectorial que existe en muchas federaciones, lo que no ha impedido atender correctamente a todos y cada uno de los sectores comprendidos en estas. Por ello hemos de concluir que, sin dejar de tener en cuenta este factor, no puede ser el único a contemplar en nuestros debates sobre fusiones, entre otras razones porque en las federaciones de rama que han optado por no fusionarse no se ha constatado un avance cualitativo ni cuantitativo en el reforzamiento de sus estructuras.

Nunca será un modelo de CC.OO. las fusiones impuestas por arriba, sin debate entre las estructuras concernidas, pero una vez abierto éste y extendido al conjunto de cuadros y afiliados de las ramas afectadas para que se analicen todos los elementos que concurren en un proceso de este tipo, debe ser el Consejo Confederado quien, mediante votación cualificada, tome la decisión final de acometer o no una fusión. Ello exigirá, además, mayor compromiso de las estructuras territoriales en el impulso de la discusión para que ésta llegue a todos los rincones de las estructuras de rama implicadas.

Del mismo modo deberá ser el Consejo Confederal quien, en el plazo máximo de un año tras el Congreso, retome el debate, defina objetivos de fusiones federativas, y oriente los criterios y plazos razonables de discusión entre las estructuras concernidas y para la materialización del proyecto.

Excepcionalmente, se ha recurrido a agrupamientos funcionales de rama cuando estas no están constituidas o su debilidad organizativa, fruto de la pequeña dimensión y atomización empresarial existente en algunos sectores y la falta de cuadros sindicales, impide contar con estructuras sólidas y estables. Pero ello no puede convertirse en pseudo-fusiones que se conviertan en freno para lograr lo que es objetivo fundamental para el reforzamiento de la rama.

Por tanto, el recurso a este tipo de fórmulas debe seguir siendo excepcional y transitorio (mientras no se materializan las fusiones) y debe seguir unas reglas de conducta:

-Acometer agrupamientos funcionales de rama, siempre de acuerdo con las Federaciones afectadas.

-Dotarlas de cuadros sindicales suficientes para no incurrir en el error de adjudicar más trabajo y ámbito de actuación a unos pocos.

-Mantener la canalización de las cotizaciones correspondiente a cada Federación en función de sus afiliados/as.

-Seguimiento periódico de su evolución, por parte de los órganos de dirección superiores, para adoptar las medidas de corrección y refuerzo necesarias cuando no se observen avances afiliativos y de desarrollo organizativo derivados de los agrupamientos funcionales.

## 12.2 Movilidad de cuadros sindicales

El V Congreso inició tímidamente algunas consideraciones en torno a la necesidad de contar con cuadros sindicales polivalentes, que pudieran desempeñar responsabilidades en cualquier ámbito sin que necesariamente fuera en el de su rama de procedencia.

Hasta ahora, y más por necesidad que por convicción, la puesta en práctica de esta política, por otra parte muy extendida y con resultados muy positivos en sindicatos de nuestro entorno europeo, se ha llevado a cabo residualmente en los ámbitos territoriales donde mayor es nuestra debilidad organizativa.

La movilidad de nuestros cuadros sindicales es predominantemente vertical (en la estructura orgánica de la propia rama), casi nada transversal (entre unas ramas y otras) y mucho menos geográfica (desplazando cuadros sindicales de ámbitos más desarrollados organizativamente hacia los más débiles).

Conscientes de las desigualdades de recursos

humanos y económicos que, objetivamente, dificultan un desarrollo organizativo más armónico de nuestras estructuras y una potenciación de aquellas que tienden a concentrar cada vez mayor número de empresas y trabajadores como el sector servicios, es imprescindible plantearse un impulso a una política de cuadros sindicales capaces de asumir esa movilidad transversal y geográfica que precisamos.

Para ello deberemos simultanear una política de formación de cuadros que permita ampliar sus conocimientos para poder desenvolverse sindicalmente en diversos sectores de la producción, con la designación o elección de los mismos para el desempeño de responsabilidades sindicales en otras ramas diferentes a la propia, como elemento imprescindible de refuerzo para el desarrollo y configuración organizativa de nuevas estructuras de rama de CC.OO.

Combinar esto con desplazamientos geográficos de cuadros sindicales, no solo coyunturalmente como puede hacerse en algunos casos para atender los procesos de EE.SS., para reforzar estructuras débiles o crearlas donde consideremos necesario, puede imprimir una aceleración imprescindible a nuestra consolidación organizativa. Es preciso que comprendamos que ello comportaría costes económicos añadidos y trastornos en la vida de las personas que el sindicato no puede ignorar. Por tanto, deberemos potenciar esta política compensando económicamente estos inconvenientes y dotándonos de unas normas que, a su vez, regulen este tipo de cuestiones en nuestro funcionamiento sindical interno.

## 12.3 Relación y vinculación de las secciones sindicales a su estructura de rama.

### Centralidad del sindicato en la empresa

Que contemos, en muy diversos y variados ámbitos, con afiliación, secciones sindicales y estructuras constituidas con sus correspondientes órganos de dirección no es sinónimo de consolidación organizativa en si mismo.

Hemos venido insistiendo en la necesidad de asegurar una vinculación y relación orgánica más estable y regular de las secciones sindicales con su correspondiente estructura superior de rama. Diciendo, al tiempo, que hemos de potenciar las ss.ss. como elemento aglutinador y canalizador de las reivindicaciones y necesidades de los trabajadores/as entendiéndolas como elemento dinamizador de la política sindical de CC.OO. en las empresas y de acercamiento del trabajador a la realidad sindical.

Hemos definido parámetros numéricos de afiliación a partir de los cuales deberíamos constituir ss.ss. y, sin embargo, existen numerosas empresas en los que los rebasamos sin que esto se haya producido, bien por simple apatía o falta de iniciativa

en la política organizativa, o bien porque subsisten dinámicas de funcionamiento en muchas empresas que tienden a hacer girar nuestra acción sindical en torno a los órganos de representación unitaria, trasladando a los trabajadores y trabajadoras la imagen de que Sindicato y Comité/Junta de Personal son una misma cosa.

Impulsar la creación de secciones sindicales y asegurar su vinculación con la organización y política del sindicato, deben ser entendidas como obligación de los órganos de dirección de rama existentes en cada ámbito y parte imprescindible de nuestra planificación organizativa. Las Comisiones Ejecutivas de rama, desde los planes que deberán proponer los/as responsables de organización de cada ámbito, han de establecer objetivos anuales de constitución de ss.ss. y concretar periódicamente ciclos de reuniones individualizadas con las existentes, para conocer de la acción sindical que estamos desarrollando en cada una de las empresas/centros públicos, así como extender la política sindical emanada desde las estructuras de ese ámbito y superiores de rama.

No basta con reunir periódicamente a los delegados/as, o a los Consejos donde exista representación de las secciones sindicales más importantes; tampoco emitir circulares periódicamente u hojas informativas para asegurar la vinculación orgánica de nuestra estructura en las empresas con la superior de rama, ni para fortalecer la consolidación organizativa del sindicato. Retrocesos en las EE.SS. o pérdidas de afiliación podrían haberse evitado, con una debida atención de las estructuras de rama hacia las secciones sindicales, que hubiera corregido a tiempo errores en nuestra acción sindical.

Este seguimientto de los sindicatos de rama hacia sus secciones sindicales debe permitirnos lograr que el sindicato en la empresa adquiera un papel protagonista por encima del comité o la junta de personal. Sin negar que estos últimos cumplen un cometido determinado y que las elecciones sindicales confieren a sus componentes la plena legitimidad democrática y representatividad para actuar en el marco de la empresa, CC.OO. debe actuar a través de sus delegados/as resaltando que es el sindicato, y no el organismo de representación unitaria, el que actúa de verdadero impulsor de la acción sindical en la empresa.

Aún conscientes de las disposiciones legales existentes, que otorgan a los organismos de representación unitaria potestad de negociación colectiva en la empresa, esta debe ser asumida en la práctica por el sindicato, unitariamente con las otras organizaciones presentes en los comités o juntas de personal, allá donde exista convenio de empresa. Con más razón aún donde el convenio sea de carácter sectorial, presentando las plataformas a los trabajadores/as, informando de la marcha de la negociación y de la conclusión de esta antes de suscribir el acuerdo.

Se trata, en definitiva, de hacer real la centralidad del sindicato en la empresa como motor de la acción sindical y primera referencia de los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus intereses. No será si no de este modo, como logremos inculcar en los trabajadores/as la idea de la utilidad del sindicato; primera condición para hacer atractiva la afiliación a CC.OO.

#### 12.4 Encuadramientos organizativos sectoriales

Hemos constatado muchas veces la heterogénea adscripción de algunos sectores a diferentes ramas en distintos ámbitos territoriales, lo cual provoca importantes distorsiones pues impide que una misma Federación Estatal defina y aplique una política para un sector cuando este se encuentra encuadrado en otra rama en algunos ámbitos provinciales o comarcales.

Al mismo tiempo, existen encuadramientos sectoriales a diversas Federaciones de rama que, al margen de las razones históricas o de conveniencia que en un momento dado dieron origen a su encuadramiento en una determinada Federación, hoy constatamos que no están justificados o, simplemente, que estarían mejor en otras Federaciones.

Estos son, sin duda, los problemas principales a corregir, más allá de las disputas por la afiliación o por los recursos económicos que se desprenden de ésta.

El que la Comisión Resolutoria de Adscripción (CRA), creada por el V Congreso y nombrada por el Consejo Confederal, no haya ejercido ni una sola vez durante su mandato posiblemente se deba a que su principal objetivo era, o al menos así se ha entendido, resolver las disputas generadas entre Federaciones respecto a los llamados «sectores fronterizos» y no tanto el encuadramiento progresivo, con criterios de idoneidad, de los sectores existentes.

De esto no se puede deducir que la CRA sea un instrumento inútil para resolver este tipo de cuestiones, sino que, por el contrario, debemos impulsar su funcionamiento dotándola de capacidad para tomar la iniciativa en el estudio y resolución de los problemas de encuadramiento, tanto porque estén generando conflictos interfederales como, preferiblemente, porque debemos apostar por la racionalidad desde la perspectiva de la acción sindical a desarrollar y de nuestra consolidación organizativa.

No podemos seguir manteniendo determinados conflictos, como el de tener secciones sindicales adscritas a diferentes federaciones dentro de una misma empresa o bajo una misma dependencia patronal, derivando posteriormente en la presentación de dos candidaturas de CC.OO. en el mismo ámbito electoral.

Cuestión que conviene diferenciar de la coexistencia de secciones sindicales adscritas a diferentes federaciones, en aquellas empresas o grupos multinacionales que han puesto en marcha actividades productivas o de servicios que encuadramos en federaciones distintas. En este último caso, las áreas interfederativas u otros mecanismos de coordinación pueden permitirnos coherencia organizativa y de acción sindical frente a políticas empresariales que dependen de una misma matriz.

Se impone, por tanto, dotar a la CRA de esa capacidad de intervención de oficio a la que anteriormente se alude, sin perjuicio de que pueda actuar también a requerimiento de las distintas federaciones.

### 12.5 Sectorialización de las Federaciones

Es una realidad que necesitamos contar con fórmulas organizativas capaces de atender la especificidad sectorial dentro de las ramas, para dar respuesta adecuada a las necesidades y objetivos de determinados colectivos de trabajadores/as; mucho más cuando las corrientes neoliberales imperantes, o la propia reforma del mercado de trabajo, alientan la creación de sindicatos corporativos.

La sectorialización, por tanto, se justifica por la necesidad de una acción sindical específica y ex-

- presa dirigida a colectivos de trabajadores identifi-  
- cados por marcos definidos en el seno de nuestras  
- Federaciones, nunca como fórmula de corporativiza-  
- ción del sindicato. Sectorialización que debe es-  
5 - tar combinada con una integración real en las es-  
- tructuras generales federativas, y una ósmosis en-  
- tre sectores que impida que estos funcionen como  
- compartimentos estancos desentendidos de lo que  
- sucede en otros sectores de la propia federación. De  
10 - ello, debe desprenderse un funcionamiento solidario  
- intersectorial que permita aportación de cuadros  
- sindicales de unos a otros sectores para potencia-  
- rlos los más débiles.

- La capacidad de decisión y auto-organización  
15 - de algunos sectores debe quedar supeditada a las  
- decisiones últimas de los órganos de la propia fe-  
- deración de rama, evitando superposiciones con-  
- tradictorias con la política que esta defina para el  
- conjunto de sectores existentes en cada Federa-  
20 - ción. La sectorialización debe ser factor de conso-  
- lidación federativa y no de disgregación.

- Hemos de tener en cuenta que analizamos re-  
- alidades diversas cuyas manifestaciones organi-  
- zativas son, por lógica, diferentes. Por ello, y at-  
25 - tendiendo a estas orientaciones generales, deberá  
- ser cada Federación quien revise su organización  
- sectorial, para aplicar las correspondientes co-  
- rrecciones en nuestra estructura organizativa sec-  
- torial.

### 13. CONSOLIDACIÓN DE LA POLÍTICA SINDICAL EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS Y PEQUEÑOS CENTROS DE TRABAJO

A pesar de que en los dos últimos Congresos Confederales se ha hecho especial hincapié en la necesidad de que el Sindicato incluyera entre sus objetivos principales la atención a los trabajadores/as de las pequeñas empresas por la incidencia cada vez mayor de estas unidades productivas en el desarrollo de la vida económica y social de nuestro país, conviene recordar algunos aspectos previos antes de sentar las bases para una política de consolidación de nuestra actividad sindical en este colectivo laboral:

1. Según los datos recabados del fichero de la Seguridad Social de diciembre de 1994, existen en España:

- **Total centros de trabajo:** 1.110.761.
  - **Centros de trabajo de 1 a 49 trabajadores:** 1.091.21 (98,2%).
  - **Centros de trabajo de más de 50 trabajadores (incluye +250 trabajadores):** 19.543 (1,8%).
  - **Centros de trabajo de más de 250 trabajadores:** 3.136 (0,2%).
- **Total trabajadores:** 8.379.990.
  - **Total trabajadores en centros de trabajo de 1 a 49 trabajadores:** 4.545.181 (54%).
  - **Total trabajadores en centros de trabajo de más de 50 trabajadores (incluye +250 trabajadores):** 3.834.809 (46%).
  - **Total trabajadores en centros de trabajo de más de 250 trabajadores:** 2.187.202 (26%).

Al referirse los datos únicamente a centros de cotización dados de alta (tipo de actividad o modalidad de cotización) no deben identificarse éstos con la empresa o centro de trabajo, quedando excluidos todos aquellos que forman parte de grandes empresas registradas con un único número de Seguridad Social (tal es el ejemplo de la Banca), por lo que su inclusión aumentaría considerablemente los porcentajes respecto a centros encuadrados entre 1 y 49 trabajadores. A pesar de ello, el porcentaje real de empresas no variaría significativamente respecto a lo que en el cuadro se señala, constituyendo las PYME el 98% aproximadamente del total, resultando relevante que más del 50% de los trabajadores/as estén ocupados precisamente en este tramo de empresas.

2. Los estudios y análisis realizados por el Gabinete Técnico Confederal sobre pequeñas empresas, ampliamente confirmados por nuestra experiencia sindical, nos indican además que, al igual que en la mayoría de las economías de los países más desarrollados, el peso de las pequeñas empresas en España ha aumentado de tal manera en la úl-

- tima década (1985-1995) que se ha producido un  
- cambio sustancial en la estructuración de los siste-  
- mas productivos y en los procesos de trabajo. Así,  
- esta segmentación empresarial, cuya tendencia es a  
5 seguir aumentando, está incidiendo de forma deci-  
- siva y generalizada en las condiciones de trabajo y  
- salariales de los trabajadores/as y, por tanto, en las  
- relaciones laborales de los distintos sectores pro-  
- ductivos. A esto hay que añadir que la precariedad  
10 y el subempleo, con sus efectos de inseguridad e in-  
- certidumbre, están teniendo, cualitativamente, es-  
- peciales consecuencias negativas para los asalaria-  
- dos/as de las PYMEs, aunque también exista un  
- segmento de pequeñas empresas cuyas condicio-  
- nes laborales son superiores a las del convenio del  
15 sector y en las que se observa un déficit de medi-  
- ción sindical a corregir a través de nuestra mayor  
- presencia y con una debida articulación de la nego-  
- ciación colectiva.

20 Esta realidad incuestionable nos debe llevar a la  
- conclusión de que estamos obligados a elaborar y  
- desarrollar nuevas estrategias en el marco de rela-  
- ciones laborales y a sustituir formas de funciona-  
- miento tradicionales por otras más innovadoras,  
- que se adecuen a este proceso de cambio en las es-  
25 tructuras productivas, y nos permitan disponer de  
- la capacidad suficiente para hacer propuestas con-  
- cretas y dar respuestas a los problemas y a las de-  
- mandas de los trabajadores/as de las PYMEs.

30 Debemos, por tanto, plantearnos la eficacia  
- como el elemento imprescindible para conseguir  
- nuestros objetivos, lo cual conlleva la inclusión  
- en cualquier plan de formación de cuadros que  
- se elabore -ya sea Confederal, territorial o fede-  
- ral-, de un apartado específico sobre la realidad  
35 de las pequeñas empresas y métodos de acerca-  
- miento y atención a sus trabajadores/as. En la  
- medida que seamos capaces de trasladar a este  
- colectivo laboral la idea de que nuestra organi-  
- zación conoce en profundidad su situación, con-  
40 templando como una prioridad la defensa de sus  
- derechos, y sepamos poner a su servicio instru-  
- mentos de la importancia del Acuerdo de Forma-  
- ción Continua o la Ley 2/91 (control de la con-  
- tratación), habremos abierto una puerta para lo-  
45 gar su confianza.

- En definitiva, una política de atención a la pe-  
- queña empresa no puede obviar la especificidad la-  
- boral que la rodea; especificidad que viene deter-  
50 minada por:

- a) La existencia generalizada de relaciones la-  
- borales no sujetas a regulación, alejadas del control  
- sindical y con un alto componente de paternalismo  
- empresarial.

55 - b) Máximo nivel de precariedad, inseguridad  
- y movilidad.

- c) Precarización en la contratación alternada  
- con economía sumergida, lo que lleva en muchas o-  
- casiones a la aceptación de condiciones de sobre-  
60 explotación para conservar el empleo.

d) Nula capacidad de presión y/o reivindicación ante el empresariado, lo que provoca un sentimiento de impotencia entre los trabajadores/as.

e) Escasa identificación con los Sindicatos, a los que perciben desde la óptica de la utilidad, mostrando clara desconfianza hacia éstos y hacia las instituciones en general.

### 13.1 Atención y organización de los delegados/as de pequeñas empresas/centros públicos

Todo lo expuesto se complementa con los resultados que vayamos alcanzando en las EE.SS. dentro del ámbito de la pequeña empresa/centro público, pues debemos hacer efectiva de forma inmediata una atención continua a los delegados y delegadas elegidos bajo las siglas de CC.OO.. Objetivo cuya consecución sólo será posible si se cumplen las siguientes condiciones:

a) Que todas las estructuras del Sindicato, y especialmente las de rama, asuman su necesidad y destinen para ello los recursos humanos, económicos y formativos necesarios.

b) Que dicha atención debe tener en cuenta que en este tipo de empresas se dan condiciones diferenciadas dependiendo de que sean:

— Empresas privadas o pequeños centros públicos.

— Del sector servicios, de la industria o construcción.

— De empresas con predominancia de profesionales o de trabajadores no cualificados.

— De empresas familiares (mayoritarias en el segmento de 1 a 10 trabajadores) o empresas con plantillas superiores en lo que entendemos por PYMEs (hasta 50 trabajadores).

c) Que los/as cuadros sindicales y delegados/as de grandes empresas/centros públicos comprendan que su contribución solidaria al reforzamiento y consolidación de sus respectivas estructuras de rama es condición indispensable para que éstas puedan contar con los medios suficientes para desarrollar este trabajo de atención.

d) Que esta es una orientación estratégica que debe involucrar a cada estructura y secretaría del sindicato, sin perjuicio de que las Secretarías de Organización deban asumir de forma directa la coordinación de la atención a las PYMEs y pequeños centros públicos y aquellas que, sin ejercerla directamente lo estimen oportuno, se deben dotar de un/a responsable que dirija y coordine cualquier actividad relacionada con esta tarea, incluidas las Elecciones Sindicales.

Todo ello es condición necesaria para que este Programa deje de tener las connotaciones utópicas que se le han atribuido por muchas organizaciones y pase a ser una realidad en la práctica. Los ele-

mentos más destacados de dicho Programa podrían concretarse en los siguientes principios:

1. *Carácter asistencialista y personalizado de la atención.* La organización debe partir de dichos conceptos a la hora de buscar fórmulas de penetración del Sindicato entre los trabajadores/as de las pequeñas empresas/centros públicos y, especialmente, a la hora de atender a nuestros delegados/as, siendo fundamental que esta atención se realice en sus centros de trabajo de forma periódica y continuada, más allá del saludo al delegado/a y la entrega de la información, pues ello sólo le reporta un beneficio muy limitado y, además, supone un desperdicio de los recursos del Sindicato. Entre las fórmulas de penetración a contemplar debemos tener presente la tarea permanente de promoción de Elecciones Sindicales.

2. *Información periódica y específica* relacionada con su sector de actividad y con todas aquellas cuestiones laborales de mayor trascendencia que afecten a las PYMEs/pequeños centros públicos, haciéndoles llegar las conquistas sociales y laborales que haya logrado el Sindicato, e intentando no reproducir miméticamente el mismo sistema de canalización y contenido de la información que se realiza en las grandes empresas/centros de la Administración.

3. *Formación.* El diseño de los planes formativos deberá venir determinado por la singularidad del perfil de estos delegados/as, es decir: por la insuficiencia de horas sindicales, el escaso compromiso con el Sindicato (en muchas ocasiones lo mantienen de forma semi-clandestina por miedo al empresario/a) y la distancia existente entre gran número de centros y las instalaciones donde se imparte la formación.

4. *Asesoramiento laboral.* La inexperiencia sindical de la mayoría de los delegados/as exige que se les preste este servicio (que no hay que confundir con el jurídico) con dos objetivos fundamentales: el reforzamiento de su imagen ante el empresario-a/gestor público y ante sus compañeros/as, y aclarar las dudas que puedan tener dado que habitualmente no recurren al Sindicato para solventarlas, con el componente de desconexión con la organización que ello supone.

5. *Fórmulas complementarias de organización.* Las fórmulas tradicionales de organización y atención de los delegados/as deben abrir paso a otras más eficaces, creando estructuras de coordinación específicas para ellos/as dependientes de los órganos de dirección correspondientes que, en este caso, serían los Sindicatos de rama o, de no estar éstos constituidos, las Uniones.

Tales fórmulas organizativas podrían concretarse, en primer lugar, mediante la potenciación de áreas geográficas de atención a las pequeñas empresas/centros públicos (polígonos, zonas, localidades, comarcas, etc.), diferenciando entre zonas urbanas o rurales y responsabilizando de cada una

de ellas a personas concretas de los Equipos de Atención bajo la dirección de la Secretaría de Organización correspondiente, lo cual tendrá carácter sectorial o intersectorial dependiendo de la capacidad de cobertura de las ramas afectadas.

Partiendo de esto y una vez consolidada la atención del Sindicato en dichos ámbitos geográficos, podrían crearse redes de delegados/as coordinados por un delegado/a de zona que, a su vez, se encargaría de mantener una relación continua con el responsable de dicho ámbito nombrado por la estructura correspondiente. Tales redes alcanzarán su total efectividad si la relación entre el Sindicato y los delegados/as se basa en el tratamiento y traslado de información sobre cuestiones específicas y que sean de su interés, relacionadas fundamentalmente con su sector de actividad y su entorno laboral.

6. *Negociación colectiva*: En cualquier caso, la viabilidad de este proyecto de acercamiento y coordinación dependerá en gran medida de la capacidad que demuestre el Sindicato de obtener mayores derechos sindicales para los delegados/as de las pequeñas empresas/centros públicos mediante la negociación colectiva. Hasta el momento, la cultura imperante en el seno de nuestra organización ha estado centrada fundamentalmente en ampliar y garantizar los derechos de los delegados/as de las grandes empresas/centros de la Administración, sin tomar conciencia de que tales derechos no sólo son vulnerados de forma habitual en las PYMEs sino que, dadas las características de las relaciones laborales en las mismas, la actual normativa no ofrece las suficientes garantías de cobertura sindical para estos trabajadores/as frente a los abusos empresariales y de algunos gestores públicos. Por ello se hacen dos propuestas concretas:

a) Debemos garantizar una correcta y estrecha relación con delegados/as y afiliados/as de las PYMEs durante los procesos de negociación colectiva. Desde la inclusión de reivindicaciones específicas, a partir de su participación en la elaboración de las plataformas, hasta el seguimiento de lo negociado y pactado mediante mecanismos flexibles y ágiles de información y consulta.

b) Además, deberemos incorporar en nuestra estrategia de negociación colectiva la posibilidad de crear bolsas de horas sindicales entre los delegados/as de pequeñas empresas/centros públicos que permitan la acumulación de horas sindicales de delegados de diferentes empresas del mismo sector en unos pocos, posibilitando así liberaciones totales más útiles para la atención sindical y configuración organizativa que precisamos.

Sin lugar a dudas, se encontrarán resistencias empresariales inicialmente, pues ello, entre otras razones que nos alegarán, exige crear fondos económicos sectoriales que permitan retribuir a los «delegados de sector» sin que carguen con su nómina las empresas en las que estén contratados. Pero ello no quiere decir que no sea factible, pues ya existen varios convenios donde se regulan estos derechos sindicales singulares, y a la postre muchos empresarios prefieren contar con verdaderos interlocutores sindicales en su sector que no con un conjunto de delegados/as dispersos y repartidos por las empresas.

Se han de incluir explícitamente garantías de no vulneración de los derechos sindicales de dichos delegados/as y de no obstrucción de las labores de atención del Sindicato a los mismos.

Pero la asistencia y la prestación de servicios no son el único objetivo de CC.OO. en estos centros. La lejanía de los ámbitos de negociación de los convenios, la escasa afiliación, y las propias características de esas empresas, hacen que en este ámbito los procesos de participación se desarrollen con muchas más dificultad o, incluso, no lo hagan en absoluto. La asunción de todo lo relativo a la pequeña empresa sólo puede hacerse teniendo en cuenta una serie de tareas permanentes, planificadas por los órganos de dirección correspondientes, que difícilmente pueden realizarse sin una sólida estructura organizativa. Debe prestarse especial atención a las empresas de menos de 10 trabajadores y más aún, a las de menos de 6, ya que son las que no pueden celebrar elecciones sindicales.

La forma en que el sindicato se relaciona con los trabajadores y trabajadoras de la pequeña empresa y los problemas de ésta, hacen que, en muchas ocasiones, primen la asistencia a los trabajadores/as, los servicios del sindicato, el incremento mecánico de la afiliación, etc. La importancia de estas tareas de carácter permanente, que no pueden dejarse a la iniciativa espontánea de los afiliados/as, no debe oscurecer que el principal reto de la acción de CC.OO. en la pequeña empresa no es de carácter meramente asistencial, sino que consiste en extender a ese ámbito nuestro modelo sindical participativo basado en la democracia sindical. El trabajador y la trabajadora de la pequeña empresa debe sentir que CC.OO. presta servicios, atiende sus necesidades de información o asistencia técnica y jurídica y, sobre todo, que les convierte a ellos mismos en sujeto activo de la acción sindical: en CC.OO. los trabajadores y trabajadoras participan, y participar es decidir, también en la pequeña empresa.

## 14. LA ORGANIZACIÓN Y EL NUEVO MODELO DE ELECCIONES SINDICALES

### 14.1 El mecanismo electoral. Las razones del cambio

El V Congreso Confederal, en torno al proceso electoral de 1990, realizó un riguroso análisis sobre la adecuación de las elecciones sindicales, como sistema de medición de la representatividad, a la realidad sociopolítica del país. Y ya entonces se concluyó afirmando que debíamos consolidar el método de elección de representantes como la mejor expresión de la participación democrática de los trabajadores y trabajadoras, perfeccionando, si acaso, la necesaria compatibilidad entre los dos instrumentos de acción sindical: sindicatos y órganos de representación unitaria.

El consiguiente proceso de modificación normativa que dio lugar a la articulación del nuevo mecanismo electoral se desarrolló gracias al consenso logrado con UGT, desde el impulso, dado por nuestra parte, a la necesidad de la reforma.

A grandes rasgos, el análisis de las causas que aconsejaban estos cambios eran, entre otros, los siguientes:

1. La alteración de los criterios inspiradores del sistema electoral, anteponiendo por encima de todo el objetivo de alcanzar la primacía sindical, relegaba a la categoría de mero instrumento la elección de órganos de representación.

2. El posible resultado final del cómputo electoral cargaba de dramatismo y elementos perversos de competitividad la planificación y posterior desarrollo del proceso de elecciones de los sindicatos.

3. Los efectos negativos de este comportamiento alcanzaban incluso a la propia credibilidad sindical, desvirtuando el sentido de representación de los trabajadores/as al tiempo que se acentuaba el de representación "política".

Desde el consenso sindical alcanzado respecto a los objetivos y contenidos de la nueva normativa, surgió la necesidad de introducir algunas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Organos de Representación de las Administraciones Públicas (LOR) y Ley de Libertad Sindical (LOLS) y de desarrollar un Acuerdo Confederal CC.OO.-UGT sobre criterios de paridad para la participación institucional y distribución de asignaciones presupuestarias, así como el ordenamiento del proceso electoral mediante la elaboración de calendarios y el compromiso de no impugnación de los laudos arbitrales ante la jurisdicción social.

Los efectos de la nueva normativa en el proceso de elecciones sindicales, permiten concluir que en esta materia se ha dado un significativo paso hacia adelante y un alto grado de cumplimiento de los acuerdos y mandatos del V Congreso, ganando en autogestión sindical de las elecciones (frente al anterior modelo con intervención administrativa y

patronal) y reforzando un mecanismo idóneo para la determinación de la representatividad y la penetración sindical en las empresas.

### 14.2 El nuevo enfoque del trabajo electoral: la continuidad

Mucho hemos venido teorizando sobre la necesidad de adecuar la Organización -entendida como instrumentos organizativos (estructuras) y como método de funcionamiento- al nuevo concepto de elecciones sindicales, consecuencia del cambio normativo, para asegurar, al tiempo, que habituamos a todas nuestras estructuras a la atención simultánea de varios frentes en contraposición al monotematismo anterior.

Las elecciones de los últimos meses nos han aportado la mejor de las experiencias para dar por superado el discurso teórico y pasar a la acción, pues realizarlas en un marco temporal no restringido, con el sistema de cómputo dinámico, refuerza sin lugar a dudas la **necesidad de atención también continuada a la pyme y pequeños centros públicos.**

Podemos concluir que la nueva normativa obliga decididamente a la sistematización y continuidad del trabajo de los Equipos de Atención. De ello se deduce que las Secretarías de Organización deberán dotarse de medios suficientes para poder atenderlo.

Hemos definido a las ramas como responsables de elecciones sindicales en primera instancia, con las salvedades imprescindibles en algunos marcos territoriales en que la ausencia de estructura organizativa o escasa disposición de medios de alguna de ellas, aconseja dirigir su trabajo desde la organización territorial, conformando para ello equipos multirrama de atención. En cualquiera de los casos, ambos tipos de estructura deben coordinar y sincronizar la iniciativa, pues de las ramas autosuficientes, con mejores medios y mayor número de cuadros, deberán nutrirse buena parte de los equipos multirrama que atiendan otros frentes.

La **sistematización del trabajo de los equipos de atención**, base fundamental de la política organizativa para las elecciones sindicales, servirá al tiempo para que toda iniciativa en materia de acción sindical cuente de antemano con un vehículo sólido que garantice su máxima extensión entre los trabajadores/as y el mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles.

### 14.3 Mapas de responsabilidad y programación de actividades

Para alcanzar la máxima eficacia en la programación y celebración de elecciones sindicales, las Uniones Regionales, Confederaciones de Naciona-

lidad y Federaciones Estatales deben contar de manera permanente con **mapas actualizados de responsabilización organizativa** que concreten los ámbitos y sectores de actuación directa de cada cual, de modo que ningún espacio quede sin cubrir. Unas y otras, como es obvio, previa consulta con las federaciones regionales/de nacionalidad de su ámbito, encargadas de impulsar la constitución de los Equipos de atención continuada y de su seguimiento.

Con todo, los **sindicatos provinciales o comarcales de rama** son los principales responsables de planificar las elecciones sindicales hacer su seguimiento y verificar el resultado del trabajo, así como de la atención específica a los delegados/as y trabajadores/as, configurándose como estructuras cuyo reforzamiento y consolidación son prioritarios. Por tanto, un papel primordial a desempeñar por éstos es la organización básica de los Equipos de atención, asegurando una actividad ordinaria y estable también allí donde no contamos con presencia permanente.

A su vez, las estructuras de territorio (**uniones provinciales/comarcales**) deben asumir una doble función:

- la coordinación, seguimiento y verificación del trabajo de elecciones sindicales, con el impulso y colaboración imprescindibles, y

- la asunción directa de las tareas descritas, cuando no sea posible abordarlas con garantías desde la estructura de rama, pero siempre contando con los recursos que éstas deben aportar para la

- conformación de **equipos multirrama**, además de
- con su participación en la elaboración concreta de
- los planes, rutas y calendarios, y en la orientación
- del contenido de nuestro mensaje, pues éstas son
- las mejores conocedoras del medio, sus particularidades y problemáticas.

- Los manuales y Guías de orientación para los
- Equipos de atención constituyen una herramienta
- esencial, pero deben ser concebidos como complemento de una formación básica de los Equipos
- que no cabe confundir con el conocimiento por-
- menorizado de todos los ámbitos o sectores a los
- que se dirigen, sino que deberá consistir en saber
- identificar los problemas y trasladar su resolución
- a la organización correspondiente, cuando ellos
- no dispongan de la respuesta adecuada, y establecer
- los contactos que permitan la progresiva organización
- de los trabajadores/as de las pequeñas
- empresas.

- Sin esperar a que los resultados de elecciones
- sindicales y de atención a las PYME/centros públi-
- cos sean o no visibles a la larga, bien en afiliación,
- representatividad o simple respaldo a nuestras pro-
- puestas, deberá existir una revisión permanente y
- periódica por parte de la estructura responsable de
- la dirección de este trabajo, convirtiéndose en técnica
- tan habitual como necesaria para caminar hacia
- los objetivos que hayamos definido. Ello comporta
- la presentación y análisis periódicos de balances
- de resultados en cada órgano de dirección
- desde el nivel comarcal/insular hacia arriba.

## 15. RACIONALIZACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE LOS DERECHOS SINDICALES

Partiendo de la realidad de que ninguna organización puede cumplir sus objetivos sin disponer, entre otros, de los recursos humanos suficientes, cualquier política que se pretenda desarrollar al respecto en nuestro Sindicato, debería basarse en los siguientes principios:

1. El uso y disfrute de los derechos sindicales debe conllevar siempre la asunción de unos deberes paralelos.

2. Este uso de los derechos sindicales debe estar presidido por la ética y la transparencia en su utilización.

3. Todos los titulares de derechos y estructuras del sindicato, deben partir de la necesidad de su utilización, bajo el principio de la responsabilidad y de la codecisión.

4. Cuantificación de los recursos y análisis de las necesidades en función de los objetivos.

5. Distribución racional de dichos recursos, previa elaboración de planes de trabajo, asignando funciones concretas a todos y cada uno de sus titulares, en aras de alcanzar la máxima eficacia.

Estos principios deberían convertirse, por un lado, en el paradigma que nos permitiera acreditar nuestra imagen sindical y consolidar definitivamente nuestras estructuras, fundamentalmente las de rama, priorizando aquellas cuya debilidad persiste de forma alarmante e impide, en muchas ocasiones, que CC.OO. sea percibido entre la población trabajadora como el referente sindical imprescindible para solventar sus problemas y, por otro lado, nos ayudarían a proyectar entre nuestros cuadros y delegados/as una cultura sindical más acorde con los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo y, por tanto, más realista, más participativa y más solidaria.

Para hacer esto posible deberemos dotarnos de unas normas lo suficientemente rigurosas y, a la vez, flexibles, como para que todas las organizaciones del Sindicato, sea cual sea su cometido, puedan asumirlas y aplicarlas en función de sus objetivos y de sus necesidades. Dichas normas no pueden ser fruto, únicamente, de una simple imposición estatutaria, ni siquiera de una labor de concienciación que parta exclusivamente de criterios de solidaridad, sino que debemos llegar a un equilibrio entre lo que los delegados/as ceden al Sindicato y lo que éstos reciben de él. Por ello, paralelamente a la regulación de los deberes de los delegados/as, habrá que establecer compromisos del Sindicato para con ellos, de tal modo que el marco regulador sea un compendio del «Código de utilización de los derechos sindicales» y el «Estatuto del Delegado/a» anexo a esta ponencia.

Más allá de estas normas, debemos admitir que derechos sindicales conquistados con no poca opo-

sición son indebida o insuficientemente aprovechados por el sindicato.

*Control de la Contratación:* Uno de ellos, decisivo en nuestra estrategia de penetración en las PYMEs, es el concerniente a los derechos de información en materia de contratación (Ley 2/91). El sindicato debe normalizar que el trabajo de los equipos de atención, como el de delegados/as en general, comprenda la exigencia de la copia básica de los contratos celebrados por escrito, que debemos visar, como uno de los mecanismos imprescindibles para asegurar la erradicación del fraude en la contratación y el respeto a los derechos de los trabajadores.

Complementariamente, deben establecerse mecanismos de coordinación periódica y permanente, entre las estructuras de rama del sindicato y quienes nos representan en las Comisiones de Seguimiento de la Contratación, en el seno de las Comisiones Ejecutivas Provinciales o Insulares del INEM, con objeto de cruzar la información para una mayor garantía de seguimiento en un aspecto sindical que es vital dentro de un mercado laboral tan precarizado como el que conocemos.

Con este mismo criterio de aprovechar racionalmente los derechos sindicales hemos de contemplar nuevos derechos a ejercer tras su promulgación legal:

*La Ley de Prevención de Riesgos Laborales* establece la elección de delegados/as de prevención (DP) de entre los representantes de los trabajadores. La creación de esta figura significa, por un lado, la conquista de nuevos derechos y, por otro, de nuevas responsabilidades en la defensa de la salud. La creación de una red de representantes sindicales en materia de prevención de riesgos supone una oportunidad de relanzar una estrategia sindical de salud laboral y de medio ambiente en el mundo del trabajo. Todas las organizaciones de CC.OO. deberán prestar atención especial al proceso de elección de los/as DPs, para impulsar con fuerza el proceso. Los criterios de selección, su organización y su formación son claves básicas para culminar con acierto todo el proceso.

— Los criterios para seleccionar los DPs deben basarse en la vocación o interés, la capacidad sindical, la integración en la estructura sindical y el compromiso de permanencia y atención a la responsabilidad. A la hora de elegir estos se debe respetar el equilibrio entre hombres y mujeres.

— Las candidaturas deberán discutirse en las secciones sindicales, antes de ser propuestas al Comité de Empresa, e ir acompañadas de la aprobación de un plan de trabajo de los/as futuros/as DPs sobre el que realizar un seguimiento sindical.

— Es conveniente un acuerdo confederal inter-sindical con el fin de pactar el calendario y los mecanismos de elección, así como estudiar las posibilidades de mejorar el crédito horario.

— La elección debe ser un proceso publicitado

y conocido por los afiliados/as, de forma que junto al proceso electivo haya un programa de trabajo y unos compromisos públicos comunicados a la totalidad de la plantilla. Los nombres de los/as DPs elegidos/as se deberán publicar en el interior de las empresas (tablonos, etc.) para que se conviertan en referente de los trabajadores/as del centro.

— Los DPs forman parte del Comité de Empresa, pero al igual que los demás representantes de CC.OO. deben estar vinculados con la estructura sindical, además de mantener una clara línea de información y apoyo en los trabajadores. Por ello, es deseable la presencia de los DPs en las ejecutivas de las secciones sindicales.

— El campo de actividad de los DPs comprenderá el ejercicio de sus derechos en materia de salud laboral y también la asunción de la actividad en medio ambiente.

El mejor aprovechamiento de los derechos sindicales debe conllevar una intensificación de la *Formación Sindical*, entendiendo esta como una herramienta válida para ayudar al cambio en la actuación del sindicato. La formación debe dar respuesta a las necesidades de la organización y a las necesidades de los afiliados/as. Estas necesidades deben venir marcadas por el planteamiento estratégico que pretendemos definir en este Congreso.

CC.OO., como organización que interviene en ámbitos distintos, debe ser capaz de adecuar las cualificaciones de sus recursos humanos para que puedan actuar en ellos. La planificación de la formación debe, por ello, ser individualizada y adaptada a cada uno de los sujetos y situaciones en las que se deba intervenir.

Acabamos de definir criterios para la elección de los DPs bajo la idea de que tienen un cometido específico a desarrollar. Otro tanto, sucede con los componentes de los Equipos de Atención. No se agota en estos las necesidades de formación sindical, pero unos y otros requieren un nivel básico de formación para dotarles de conocimientos necesarios para intervenir en sus respectivas responsabilidades y también requerirán formación especializa-

da en función de los sectores productivos en los que deban intervenir.

Los perfiles que deben tener nuestros delegados y cuadros sindicales hoy no son los mismos que eran hace unos años. Las competencias que deben adquirir son nuevas y distintas de las que hasta ahora se tenían. La adquisición de esas nuevas competencias se podrá conseguir a través de programas de formación formalizados, complementados por procedimientos no formales pero cualificantes (seminarios, jornadas, etc.).

En consecuencia, cada estructura y dentro de ella, en primera instancia, las personas responsabilizadas de la planificación estratégica de la organización deberán arbitrar planes de formación para el ámbito de su competencia, que recojan tanto las necesidades de la organización como las de nuestros afiliados/as, delegados/as y cuadros. Estos planes deberán definir los objetivos a alcanzar en función de las competencias que sean precisas desarrollar y de las circunstancias específicas de nuestra afiliación y representación sindical que exigirán diferentes programas (presenciales, semipresenciales, a distancia, etc.).

El desarrollo de los cursos debe hacerse especialmente a nivel territorial y de forma muy personalizada para favorecer el acceso a los cursos, teniendo en cuenta que la formación debe venir complementada por conocimientos específicos sectoriales que es imprescindible planificar con las ramas correspondientes.

A nivel confederal, las competencias fundamentales son: Desarrollar los materiales básicos de formación, diseño de la formación sindical semipresencial, definición de los perfiles sindicales y desarrollo de los currículum formativos y dar continuidad a los cursos de cuadros a nivel de Confederaciones de Nacionalidad/Uniones Regionales y Federaciones Estatales.

Complementariamente, se debe seguir desarrollando otras iniciativas como: Creación de materiales complementarios de carácter sectorial y para la formación sindical con autoinstrucción asistida por ordenador.

## 16. POLÍTICA ORGANIZATIVA PARA EL INCREMENTO AFILIATIVO

Las grandes mutaciones que se están viviendo en el mundo laboral requieren de unos Sindicatos de clase cada vez más fuertes y mejor organizados, para lo que es imprescindible aumentar significativamente el número de afiliados y afiliadas, como base para crear organización.

Entre las ideas planteadas sobre afiliación en el V Congreso hay que destacar la necesidad de considerar la afiliación como materia de atención permanente y no de campañas puntuales, lo que exige vincular este aspecto a cada iniciativa que se ponga en práctica.

Sin embargo, a la hora de afrontar el debate sobre niveles de afiliación a nuestro Sindicato tenemos, a veces, la sensación de que es un debate que se repite cada cierto tiempo, con tendencia a convertirse en repetitivo, pero cuando repasamos las medidas adoptadas en las Conferencias o en los Congresos, vemos como en la mayoría de los casos no se han llegado a poner en práctica o sólo parcialmente.

Debemos por ello cambiar el acento y pasar a un debate cualitativamente diferente, en el que el papel del Sindicato sea el elemento central para afrontar los nuevos retos, derivados de la realidad socio-laboral, para lo cual es necesario superar la concepción de *lo organizativo como exclusivo soporte estructural de la acción sindical*, haciendo que cada avance en negociación colectiva o de acción sindical se traduzca en mayor afiliación y mejor estructura.

Estimular la afiliación es un objetivo que no puede entenderse linealmente. Partiendo de las propuestas que se aprobaron en el V Congreso Confederal, como idea general, hay que contemplar nuevos ámbitos de afiliación relacionados con los nuevos campos de actuación del Sindicato, llegar más y mejor a aquellos colectivos en crecimiento dentro de la población laboral, al mismo tiempo que se debe mejorar y reforzar la democracia y la participación de los afiliados/as en el Sindicato haciendo que éstos se sientan más vinculados a la vida del mismo, pues es tan importante incentivar nuevas afiliaciones como mantener las actuales.

### 16.1 Mantener e incrementar la afiliación

Por ello, hay que empezar por identificar y controlar la afiliación del Sindicato. En este sentido, se está demostrando cada vez más la utilidad de la UAR, no sólo para la recaudación y distribución de la cuota, sino también, como un instrumento adecuado para disponer de una información más real y fidedigna sobre afiliación por territorios, ramas e, incluso, empresas, debiendo

permitirnos ampliarla hasta por tipos de contratos, por sexos, edades, etc., lo que ayudará a sentar las bases para desarrollar una política de crecimiento afiliativo y, a la vez, cuantificar y profundizar en las causas de la desafiliación, tratando de arbitrar las respuestas oportunas para cada caso, corregir los posibles errores y recuperar la afiliación perdida. Un paso importante es la eliminación definitiva del pago por sello, fuente importante de desafiliación.

Siguiendo con la idea de mantener la actual afiliación habría que recuperar algunas de las ideas incentivadoras ya formuladas como:

- la información prioritaria a los afiliados y afiliadas de cuantas cuestiones y datos de interés se susciten durante los procesos de negociación, convirtiendo a éstos en difusores de la información hacia el resto de los trabajadores;

- asegurar el pronunciamiento previo de las secciones sindicales, a través de asambleas o plenos de afiliados, sobre el resultado final de la negociación colectiva, en especial en la elaboración de las plataformas, en la convocatoria de movilizaciones, etc.;

- garantizar el control y la supervisión de las secciones sindicales junto al comité de empresa, de la política de contrataciones, de sanciones individuales, expedientes colectivos, etc.; para ello hay que potenciar las funciones y competencias de las secciones sindicales.

- acceso prioritario a la información de que disponga el Sindicato sobre nuevas contrataciones, y promoción profesional de los afiliados y afiliadas
- dar prioridad a los afiliados/as en la tramitación de todas las prestaciones sociales a que tengan derecho, cobro de haberes, indemnizaciones, etc.

En una palabra hacer que cada persona afiliada perciba que su capacidad para participar y decidir en los procesos es superior a la del que no está; que vale la pena afiliarse, no sólo por razones de identidad sino también por razones de utilidad.

### 16.2 Incrementar la afiliación.

#### Sectores y Colectivos de Actuación Específica

Hasta aquí hemos visto como mantener la afiliación pero hay que ver cómo abrimos el Sindicato a nuevos colectivos, hoy infrarepresentados en CC.OO., arbitrando medidas concretas que posibiliten su identificación con nuestras propuestas sindicales.

En esta idea los colectivos de actuación específica son: trabajadores/as de las Pymes, Técnicos y cuadros, trabajadores/as en precario, autónomos, mujeres, pensionistas y jubilados, inmigrantes, desempleados, jóvenes..., tratando en este apartado, sólo aquéllos que no tienen un tratamiento específico en otros de este documento.

### 16.3 Trabajadores en precario y desempleados

Cada vez se hace más inconveniente tratar a ambos colectivos de modo diferenciado pues son situaciones que se alternan en el mercado de trabajo (En grandes números, existe un colectivo de tres millones de personas con contratos temporales que rotan permanentemente y un colectivo de desempleados/as de otros tres millones, del cual entran y salen del mercado de trabajo, con más o menos duración, dos tercios; siendo el tercio restante para- dos/as de larga duración).

De ahí que tengamos que utilizar otras referencias distintas a las tradicionales para encuadrar más adecuadamente a estos colectivos. La flexibilidad en nuestras fórmulas organizativas se impone y, sin perjuicio del encuadramiento sectorial de rama que corresponda a cada afiliado/a en función del sector al que pertenezca, el domicilio se convierte en la referencia básica para organizar a un colectivo cada vez mayor cuya característica fundamental es la rotación dentro del mercado de trabajo en alternancia con períodos de desempleo.

Los motivos para la afiliación de los trabajadores/as con contratos precarios son muy similares a los que definíamos para los de las PYME, por ser precisamente este sector empresarial el que alberga mayor precariedad en el empleo. Así, defender su estabilidad laboral debe ser un eje fundamental de nuestra política sindical global y, en particular, de la negociación colectiva. De igual manera, deberemos poner especial énfasis en que el seguimiento de la contratación se convierta en un instrumento eficaz para denunciar y erradicar los posibles fraudes que se detecten.

El trabajo hacia el colectivo de desempleados/as debe ir en dos líneas, teniendo en cuenta que afectará también a los que trabajan con contratos en precario:

La primera es mantener una actitud de firmeza en nuestra actividad sindical, negociación colectiva y actuación jurídica, para salvar el mayor número de puestos de trabajo. Esa firmeza, sin duda, se traducirá en un reforzamiento de la confianza de los desempleados hacia CC.OO.

La segunda está dirigida hacia los trabajadores y trabajadoras que ya están en paro, bien desde la rama a la que perteneció en su último empleo o desde las nuevas ASEM (Oficinas de Asesoramiento para el Empleo), que habrá que consolidarlas como servicio integral para los afiliados desempleados, que informen sobre ofertas de empleo, asesoramiento, cursos de formación ocupacional, servicios del sindicato, etc.

Deberemos ir superando, mediante la defensa permanente de este colectivo cada día más numeroso, la imagen que se nos atribuye de ser un Sindicato que sólomente actúa en favor de los trabajadores/as fijos, de manera que los que están en situa-

- ción de precariedad o desempleados se sientan re-  
- presentados y conciban la afiliación como algo ne-  
- cesario.

### 16.4 Técnicos y cuadros

Como primer paso en concreto, se debería definir claramente nuestra política confederal y hacer una labor de información a través de las secciones sindicales de las grandes y medianas empresas, que es donde fundamentalmente se ubica este colectivo, y comenzar a discutir con ellos/as sus especificidades para incorporarlas a las reivindicaciones sectoriales y de empresa, globales al conjunto de los trabajadores, e integrados en el ámbito correspondiente.

Sólo así estaremos en condiciones de iniciar una fuerte ofensiva de afiliación, no perdiendo de vista el hecho de que su participación y organización dentro del Sindicato debe pasar por los cauces naturales que tenemos estatuidos, pero sin cerrar las puertas a otra u otras alternativas que den mejor respuesta a los objetivos que nos proponemos.

Nuestro peso en este sector no se corresponde con la importancia que este colectivo tiene, y lo que es más grave, ni con la que va a tener en el futuro.

Hasta ahora nos hemos limitado a formulaciones más o menos teóricas, sin haber avanzado gran cosa en las líneas de actuación propuestas. Ello nos debe llevar a profundizar en el por qué de tal situación y analizar su especificidad laboral, tratando de dar respuestas a sus demandas sin perder la perspectiva global de clase trabajadora.

### 16.5 Mujeres

Facilitar la participación de las mujeres en la vida sindical a través de la acción positiva, y avanzar en el mayor conocimiento de su realidad sociolaboral para incorporar las conclusiones a nuestra acción sindical, son los ejes en los que basar nuestra actuación para este colectivo de creciente incorporación al mercado laboral.

Hoy constatamos cambios en el mercado laboral que afectan predominantemente a las mujeres como el aumento de la tasa de actividad, la de desempleo o la eventualidad; circunstancias que acentúan la prioridad del desarrollo de la transversalidad en nuestra política sindical. Esta transversalidad supone conseguir la integración de la problemática específica del colectivo de mujeres en la negociación colectiva, en la salud laboral, en la formación, en las publicaciones... atravesando toda la acción sindical incorporando una visión de género.

Esto, que implica también valorar positivamente los avances, junto con la progresiva participación de las mujeres en el sindicato y el compromiso congresual de promover su representación pro-

porcional a la afiliación en los órganos de dirección, estimularán la afiliación de las mujeres a CC.OO.

En el próximo período se precisa hacer un balance de lo desarrollado tras la celebración de la 1ª Conferencia «Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres» en el marco de una nueva Conferencia o Consejo Confederal que trate específicamente el tema, a fin de valorar los avances y dotarnos de nuevo impulso en el desarrollo de esta política específica hacia el colectivo de mujeres.

En este mismo sentido, la participación del conjunto de las organizaciones en la extensión de la revista TRABAJADORA, única publicación confederal de CC.OO. realizada desde una óptica de género, ayudaría a extender a todas las afiliadas su difusión.

### 16.6 Autónomos

Se han dado avances en los últimos años, pero partiendo de iniciativas individuales de alguna organización y no como fruto de una reflexión colectiva que culmine en propuestas de trabajo.

La atención a los autónomos requiere un doble frente: el sindical y el asistencial. Sin embargo antes de trabajar hacia lograr su afiliación hay que asegurar si CC.OO. está hoy en condiciones de prestarles los servicios que demandan. Asimismo hay que cerrar antes un debate previo, sobre su afiliación directa a CC.OO. o potenciar organizaciones o asociaciones de trabajadores autónomos que se asocien o vinculen mediante convenios de colaboración a CC.OO.

### 16.7 Inmigrantes

La reciente incorporación de trabajadores/as inmigrantes a nuestro mundo laboral, y su peso creciente en el mismo, exige una atención específica hacia ellos. Atención que pasa fundamentalmente por dos ejes de actuación: su incorporación, como cualquier otro/a trabajador/a al Sindicato, sin olvidar su singular situación laboral y social (contratos en precario, problemas de idioma, vivienda, asistencia sanitaria, etc.) y la prestación de servicios a través de los CITE (Centros de Información para Trabajadores Extranjeros).

### 16.8 Acercar la afiliación a la representación

Debemos plantearnos, al calor de las elecciones sindicales, dos actuaciones fundamentales. La primera es afiliar a los/as delegados/as que han sido elegidos bajo nuestras siglas y no forman parte de

CC.OO. En esta línea será un buen instrumento incluirlos en el Plan de Atención al delegado/a, basado en elementos de formación e información y complementado con criterios de tipo organizativo.

La segunda es lograr la afiliación de nuestros/as votantes, que son el más claro campo de actuación afiliativa, para reducir la distancia entre representatividad electoral y afiliación, fortaleciendo de esta forma el grado de adhesión a nuestra organización.

Este es un trabajo que debe partir de los análisis concretos que realicen, empresa por empresa y sector por sector, las federaciones de rama y posteriormente concretar un plan de trabajo.

### 16.9 Los servicios y la afiliación

No podemos olvidar el papel fundamental que tienen los servicios del sindicato como instrumento de acercamiento a lo sindical para amplios colectivos.

De ahí que, bajo el principio de la autosuficiencia financiera, debamos concebir nuestros servicios predominantemente desde la óptica de la utilidad al afiliado/a, cuidando especialmente su calidad, más que como fuente de obtención de recursos económicos. No debemos olvidar que el que goza de mayor aprecio y es, por ello, un eficaz estímulo a la afiliación es el servicio jurídico. Celebradas las Ias Jornadas Confederales sobre Servicios Jurídicos procede someter a la discusión y aprobación de los órganos de dirección propuestas concretas encaminadas a dotarnos de unos servicios jurídicos de mayor calidad y eficacia en el conjunto de la organización.

En esa línea es preciso que publicitemos de forma permanente las ofertas que el Sindicato da a las personas afiliadas como un incentivo de afiliación para los que aún no lo están

### 16.10 Conclusiones

Es preciso insistir en la importancia de fijar como un objetivo prioritario y permanente, en los planes de trabajo, el crecimiento de la afiliación frente a las campañas puntuales más propias de una concepción movimientista. Así mismo, la presentación periódica de balances y análisis de los mismos en todos los órganos de dirección.

Ha de entenderse esto como un frente de atención colectiva, no exclusivo de una secretaría, y de responsabilidad del conjunto de cada órgano de dirección, por más que el seguimiento de su evolución deba depender de las áreas o secretarías de organización. Desde esta responsabilidad se deben poner en marcha iniciativas sectoriales y de empresa para la extensión de la afiliación con objetivos periódicos y seguimiento de resultados. Con la

A

concreción de esas iniciativas y de su balance se debe elaborar un informe anual en los órganos de dirección del conjunto de la Confederación.

Además no habría que descartar algún incentivo hacia las organizaciones que permita estimular la puesta en práctica de iniciativas relevantes y no-

B

- vedosas en esta materia. Al mismo tiempo es necesario *recuperar la conciencia de la necesidad de extender la afiliación* entre los cuadros y afiliados/as del sindicato, para que éstos/as se conviertan en propagandistas que lleven a las personas no afiliadas la importancia e interés de estarlo.

## 17. ACERCAR EL SINDICATO A LOS JÓVENES

Entre los colectivos más golpeados por la precariedad en el empleo y por la marginación se encuentra el de aquellos que pugnan por acceder a su primer empleo y que fundamentalmente es el compuesto por los/as jóvenes que habiendo finalizado sus ciclos escolares, de formación profesional o universitarios, no encuentran la posibilidad de incorporarse al mercado laboral, o si lo consiguen, generalmente lo hacen en condiciones que ni siquiera suelen ser las contempladas en la legislación laboral.

Es por ello, por lo que desde Comisiones Obreras, tenemos que estudiar, retomar con urgencia, cual ha de ser la forma más eficaz de dar respuesta a las necesidades que este colectivo de trabajadores está planteando en su intento de instalarse en las mejores condiciones posibles en el mercado de trabajo.

Recientes encuestas realizadas entre los/as jóvenes muestran una pérdida de significación simbólica del sindicalismo tanto en el sentido de representación de la clase trabajadora (sólo representan a los trabajadores fijos de las grandes empresas), como en el de defensa de los derechos de los trabajadores/as (fracaso sindical en distintos frentes). Sin embargo, y aunque pueda parecer paradójico, la encuesta también constata su deseo de recuperar esos valores sindicales que consideran perdidos.

Estas opiniones se ven traducidas en una escasa afiliación sindical y por contra en una participación masiva en las movilizaciones y huelgas que promueven los sindicatos como lo prueba la Huelga del 27-E.

Convencidos, pues, de la necesidad de incorporar a los/as jóvenes en nuestro sindicato, proponemos convertir en prioridad el trabajo hacia ellos/as de modo sistematizado, desterrando el impulso coyuntural que suele caracterizar este campo de nuestra actividad sindical y desarrollando una política de acción sindical y organizativa que contemple sus especificidades.

### 17.1 Los jóvenes trabajadores

En principio, es conveniente dejar sentado que el concepto de jóvenes trabajadores, no implica que nos encontremos ante un colectivo «distinto» del resto de la población laboral salvo en lo referente a su edad natural y a lo ya apuntado sobre su búsqueda y acceso al primer empleo.

Ello nos debe llevar a considerar que, aparte de esos matices diferenciadores, van a encontrarse con los mismos problemas y dificultades que encuentran el resto de trabajadores una vez se encuentren inmersos en las coordenadas que enmar-

can el mercado de trabajo, es decir, con los condicionantes de dificultad para encontrar empleo, precariedad, condiciones laborales y salidas del mercado en cuanto agentes perceptores o no de derechos asistenciales. Por lo tanto, a la hora de nuestra elaboración teórica y práctica de medidas organizativas que nos sirvan para aproximarnos a este colectivo las tendremos que construir en función de estos parámetros.

Así, en el ámbito de las grandes empresas son, fundamentalmente, las Federaciones de rama, a través de sus Sindicatos las que deben diseñar tales medidas y llevarlas a la práctica mediante el trabajo de las secciones sindicales. Mientras que en las pymes, parece necesaria la coordinación sobre esta cuestión entre las estructuras de rama y territoriales, por lo que además habría que tener en cuenta lo que se dice, como norma general, en el apartado correspondiente a las pymes, dentro de este mismo documento.

Por lo que respecta a la situación en la que pueden encontrarse los/as jóvenes, en lo referente al paro o a la búsqueda de primer empleo, habría que aprovechar además de los instrumentos con los que ya contamos, como son las asesorías jurídicas, Oficinas de Asesoramiento para el Empleo (ASEM-ASOC), etc, con una decidida apuesta por intensificar la formación, estudiada y meditada según las necesidades que en cada momento demanda el mercado de trabajo, así como una potenciación de las oficinas de información y orientación para la búsqueda de ese primer puesto de trabajo, igualmente flexible y acondicionada a las necesidades del momento. En definitiva, tenemos que ser capaces de adecuar nuestra oferta de formación, información y asesoramiento a las realidades que van apareciendo en la demanda de profesiones.

La afiliación y seguimiento se realizará a través de la rama en el caso de los/as jóvenes con empleo y a través del territorio en el caso de los desempleados/as.

### 17.2 Los jóvenes en los centros de estudio

La actuación va a dirigida a los/as alumnos/as de Formación Profesional, Educación Media y Universidad.

El objetivo que perseguimos es dar a conocer el sindicato y el mundo del trabajo, estableciendo así un primer vínculo de estos colectivos con CC.OO. En este sentido sería conveniente plantearnos la figura de la preafiliación a través del carnet blanco (sin distintivo de rama) canalizando así la afiliación cuando se integren en el mundo laboral.

El plan de trabajo se desarrollará desde la estructura territorial (coordinado por las Strías de Organización y Juventud) y en conexión con las es-

A

estructuras organizadas de la Federación de Enseñanza. Además es necesario contar con el apoyo de las organizaciones estudiantiles.

Las líneas de actuación se concretarán en la planificación de un programa de seminarios, jornadas

B

- y conferencias en los centros de estudio sobre *el Sindicato y su papel en el Mundo del Trabajo y la Sociedad*. En este programa habrá que tener en cuenta aquellas materias que más interés y participación concitan entre los/as jóvenes.

## 18. PENSIONISTAS Y JUBILADOS

Partiendo de que hemos de considerar vigentes las conclusiones que fueron aprobadas por el V Congreso Confederado, hoy podemos constatar lo siguiente:

En la última década el colectivo de Pensionistas y Jubilados ha aumentado en más de 1,4 millones, hasta alcanzar aproximadamente los 6,6 millones que hay en la actualidad. Simultáneamente, en contraste con este incremento, se ha producido un estancamiento o leve retroceso en la afiliación al sindicato, que se sitúa en torno a los 30.000 cotizantes.

Entre las razones que explican este estancamiento se encuentra el que no todas las jubilaciones que se producen en las distintas ramas se trasvasan a la Federación de Pensionistas y Jubilados, si bien la afiliación de esta Federación proviene casi en su totalidad de esta vía. No es ésta la única ni principal razón, ya que incluso resolviendo este problema no estaremos sino recogiendo pasivamente afiliación, manteniendo a quienes ya pertenecen al sindicato y pasan a la edad de jubilación.

La organización del mayor número posible de Pensionistas y Jubilados en CC.OO. no puede por tanto reducirse a resolver un problema organizativo, a mejorar los mecanismos de trasvase, como tampoco nuestra acción puede circunscribirse a reivindicar anualmente frente al Gobierno un aumento de las pensiones o a librar una lucha, igualmente necesaria e importante, por mejorar o garantizar otras cuestiones relacionadas con los/as pensionistas, como la asistencia sanitaria, el transporte público u otros aspectos que afectan a su calidad y condiciones de vida.

Nuestra acción tiene que ampliarse al campo asistencial, sin menoscabo de nuestra condición de

- sindicato reivindicativo y de clase, complementándola, y a reforzar, entre otras cosas, nuestra política de servicios (ocio y viajes, por poner uno de los ejemplos posibles) para acercarnos a colectivos menos concienciados.

5 - Son los centros de la tercera edad el medio natural de acción y contacto de numerosos pensionistas y jubilados. Si queremos que nuestra organización atraiga a un colectivo al que aspiramos a representar no podemos esperar a que acudan a demandar nuestro apoyo o asesoramiento; de forma parecida a nuestra actividad hacia las pequeñas empresas, debemos desarrollar una tarea sistemática y organizada de visitas y atención a los centros.

10 - Más allá de estas consideraciones, como en todas las facetas o campos de nuestra actividad organizativa, es obligado abordar el debate de qué tipo de organización es la más adecuada para garantizar nuestros objetivos sindicales, en cualquier caso, la afiliación de los Pensionistas y Jubilados a CC.OO. y la debida atención a los mismos en el conjunto del sindicato, fortaleciendo nuestras propuestas en defensa de éste cada día más importante colectivo y ganando en credibilidad e influencia ante el mismo. Esta valoración sobre el papel a jugar por el sindicato en el futuro debe tener en cuenta, al menos, dos elementos:

15 - • La defensa de los intereses de los/as pensionistas y jubilados, como el de otros colectivos específicos (jóvenes, mujeres, etc.) no es el objetivo de una Federación en exclusiva, sino del conjunto de las organizaciones, de toda la Confederación.

20 - • La consecución de los objetivos propuestos precisa de una mayor estabilidad en la organización para mejorar el funcionamiento y la capacidad de respuesta del sindicato al colectivo de Pensionistas y Jubilados.

## ANEXO

**19. CÓDIGO DE UTILIZACIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES Y ESTATUTO DEL/LA DELEGADO/A****19.1 Mecanismos internos de justificación del uso de las horas sindicales**

1) Todos los delegados/as, ya sean de Comité/Junta de Personal y, especialmente, los Sindicales, adquieren sus derechos como tales debido a su afiliación al Sindicato o por haber sido elegidos/as al amparo de sus siglas.

2) Los recursos derivados de tales derechos, incluidas las horas sindicales, no son patrimonio individual de los delegados/as si no del conjunto del Sindicato, a quien corresponde establecer los criterios sobre el reparto y uso de las horas de los delegados/as, a fin de garantizar su correcta utilización.

3) Todos los delegados/as deberán hacer uso de las horas sindicales que les correspondan, ya sea dentro de la empresa/centro público al que pertenezcan o en las estructuras del Sindicato, si así se acuerda. En caso de no hacer uso de las mismas, deberían cederlas para su posible reparto o acumulación por otros delegados/as, si los hubiere, de CC.OO.

4) Las Secciones Sindicales, sea cual sea su ámbito, serán las responsables, en primera instancia, de garantizar la correcta utilización de las horas de los delegados/as de CC.OO. de su empresa/centro público.

5) Las organizaciones de rama o, en su defecto, las territoriales previo acuerdo con la estructura superior de la rama, deberán:

— Realizar un seguimiento periódico del uso que de las horas sindicales estén haciendo los delegados/as de las empresas/centros públicos, mediante los mecanismos que consideren más convenientes. En caso de no existir Sección Sindical, dicha información se podrá recabar directamente de los delegados/as.

— Ser informadas por parte de las Secciones Sindicales o, en su caso, por los delegados/as, de las posibles ampliaciones, respecto a la normativa vigente, que sobre derechos sindicales se acuerden o se negocien en Convenio o Acuerdo con sus respectivas empresas/centros públicos.

— Determinar en qué estructura del Sindicato desempeñarán sus funciones las personas que se liberen a tiempo total por Acuerdo con las patronales o las Administraciones Públicas, independientemente del ámbito geográfico o funcional en el que se alcance el citado Acuerdo.

**19.2 Criterios para la utilización individualizada de las horas sindicales**

1) Ningún delegado/a de CC.OO. podrá disponer de sus horas sindicales para cuestiones privadas o ajenas a la actividad sindical.

2) Los criterios para que un delegado/a pueda utilizar de forma individual las horas sindicales que le corresponden deberán ser los siguientes:

a) Que el Convenio de aplicación no contemple, o excluya de forma manifiesta, la posibilidad de la acumulación de horas por parte de los delegados/as.

b) Que, independientemente de la voluntad, o no, de ceder las horas por parte de un delegado/a, ningún otro/a esté en disposición de acumularlas.

c) Que, por acuerdo entre la Sección Sindical y la estructura de rama de la que dependa o, en su defecto, la Unión territorial correspondiente, las horas disponibles de un/a delegado/a, ya sea en su totalidad o de forma parcial, se dediquen al trabajo en las estructuras del Sindicato o, por el contrario, se considere que es más beneficioso su uso individualizado en el trabajo sindical dentro de su empresa/centro público.

**19.3 Criterios y finalidad de las acumulaciones horarias**

1) Cualquier decisión que se tome respecto a la acumulación de las horas sindicales no podrá realizarse al margen de la Sección Sindical correspondiente o, en su defecto, del Sindicato de rama en el que los delegados/as estén encuadrados. En ningún caso, un delegado/a podrá ceder o acumular (total o parcialmente) horas sindicales mediante acuerdo individual con otro u otros delegados/as.

2) Las acumulaciones horarias, en caso de poder realizarse, se acordarán con el objetivo de lograr un mayor aprovechamiento de las mismas y, por consiguiente, para que reviertan en beneficio del trabajo sindical, ya sea dentro de la empresa/centro público o en las estructuras del Sindicato.

3) Los delegados/as que, como consecuencia de la acumulación de horas, adquieran la condición de liberados/as a tiempo total, deberán dedicar al trabajo sindical diario, ya sea dentro de la empresa/centro público o en las estructuras del Sindicato, el mismo número de horas, como mínimo, que el correspondiente a la jornada laboral establecida por Convenio o en la norma legal de aplicación.

**19.4 Dedicación a las estructuras del sindicato**

1) Las Secciones Sindicales, como responsables, en primera instancia, de hacer el seguimiento y garantizar el uso correcto de las horas sindicales

por parte de los delegados/as, deberán poner en conocimiento de su Sindicato de rama respectivo o, en su defecto, de la Unión territorial, de las necesidades reales de cobertura del trabajo sindical en su empresa/centro público, de los recursos humanos de los que dispone y de las tareas que éstos tienen encomendadas.

2) Las organizaciones de rama podrán consensuar con las Secciones Sindicales o, en su defecto, con los delegados/as, que parte de sus horas se destinan al refuerzo de las estructuras del Sindicato siempre que quede garantizada la cobertura del trabajo sindical en la empresa/centro público. En caso de disenso, podrá determinar la estructura superior de la rama y, por inhibición de ésta, la del territorio.

3) Las organizaciones territoriales podrán consensuar con las de rama la aportación de recursos humanos por parte de éstas para cubrir posibles necesidades que se presenten en esta materia, mediante el mecanismo establecido en el punto anterior y siempre y cuando ello no suponga el desmantelamiento de las propias ramas.

### 19.5 Utilización de otros derechos sindicales

1) Participación en Comisiones de Valoración, Tribunales de Selección, Mesas Negociadoras, comités Intercetros u otros órganos de representación institucional o sindical.

La inexistencia de directrices globales sobre esta materia en el interno del Sindicato y la necesidad de homogeneizar criterios respecto a la práctica de

- estos tipos de representación en órganos externos al mismo, nos aconseja establecer algunos mecanismos reguladores que, sin duda, redundarán en beneficio de la organización.

5 a) Los/as representantes sindicales en cualquiera de estas instancias, sean o no delegados/as, deberán mantener informado constantemente al órgano que los/as designó o eligió para tal fin, de la marcha, contenido y resultados del debate o negociación que estén llevando a cabo.

10 b) Sobre las gratificaciones u otras compensaciones retributivas (dietas) a que diese lugar la participación en representación de CC.OO., se estará a lo dispuesto en los Estatutos y documentos aprobados por la estructura sindical correspondiente sobre «recursos extracuota». En todo caso las cantidades percibidas deberán justificarse ante el Sindicato. A efectos de la declaración de la Renta, el posible cargo correrá por cuenta del Sindicato.

15 c) El incumplimiento de estas normas podrá dar lugar al cese, por parte del órgano que lo/la hubiese designado, como representantes de CC.OO..

2) Descuentos proporcionales por participación en paros o huelgas convocados por CC.OO.

25 Los delegados/as, cuadros y liberados/as del Sindicato que, por las causas que fueren, no sufran el descuento correspondiente en sus retribuciones por participación en jornadas de huelga o paros convocados por CC.OO., deberán reintegrar la cantidad equivalente a dicho descuento en la estructura sindical en la que estén encuadrados/as o presten sus servicios, la cual se destinará a proyectos sindicales de tipo social (Paz, Solidaridad, etc.).

## 20. DERECHOS Y DEBERES DE LOS DELEGADOS/AS

El Sindicato tiene la obligación de aportar a sus delegados/as todos los medios necesarios para que éstos puedan desempeñar su trabajo como tales con el mayor grado de eficacia.

### 20.1 Derechos de los delegados/as

#### a) Participación en la actividad sindical

— Los delegados/as tienen derecho a participar en la preparación de las plataformas relacionadas con la negociación colectiva y a ser consultados/as a la hora de su aprobación, antes de firmarse el Convenio.

De igual forma deberán ser consultados cuando se pretenda convocar cualquier tipo de movilización derivada de la falta de acuerdo en la negociación, dentro del ámbito de su empresa o sector. La última decisión sobre estas cuestiones será tomada por los órganos de dirección correspondientes.

— En las Comisiones Negociadoras de los Convenios se promoverá la participación de delegados/as directamente afectados por los mismos. Se procederá de igual manera cuando se trate de Mesas de negociación sectoriales en el ámbito de las Administraciones Públicas (de Ministerios, Organismos Autónomos, Consejerías o Departamentos de CC.AA., Ayuntamientos, etc.).

— Los delegados/as de pequeñas empresas, por las especiales dificultades por las que atraviesan tanto en el aspecto laboral como en el sindical, tendrán derecho a reclamar del Sindicato una atención específica y la puesta en práctica de medidas que les permitan mantener mayor vinculación con éste.

— Los delegados/as deberán participar también en la toma de decisiones del Sindicato, haciendo extensible los mecanismos de participación y consulta a los mismos para otras cuestiones importantes de la actividad sindical.

— Los delegados/as tienen también derecho a proponer a su Sección Sindical o, en su defecto, a su Sindicato de rama, la dedicación de sus horas sindicales para apoyar o trabajar dentro de dicha estructura de rama. La decisión que al respecto se tome por el órgano correspondiente deberá ser razonada y comunicada al delegado/a afectado.

#### b) Recibir información

Todos los delegados/as tendrán derecho a recibir información general del Sindicato a través de sus organizaciones de rama y, en su defecto, de las territoriales. También tendrán derecho a recibir información específica sobre la acción socio-económica del Sindicato en el ámbito territorial, sobre legislación laboral y sobre todos

- aquellos asuntos que les afecten directamente y estén relacionadas con sus condiciones laborales y sindicales.

#### c) Recibir formación

5 — Los delegados/as tienen derecho a recibir de sus Federaciones o, en su defecto, de las organizaciones territoriales, una formación sindical específica para el mejor desempeño de sus funciones. También se les podrá proporcionar, en caso necesario, una formación integral a través de la Escuela de Adultos.

10 — CC.OO., como Sindicato más representativo, negociará con las patronales de los distintos sectores o con las Administraciones Públicas y Universidades la posibilidad de que los delegados/as puedan disponer de un montante de horas anuales para asistir a cursos en las Universidades relacionados con su actividad sindical (economía de empresa, derecho laboral, etc.)

#### d) Recibir asesoramiento jurídico

20 Los delegados/as afiliados a CC.OO. tendrán derecho a que la tramitación de todos los asuntos derivados de su actuación sindical sea gratuita (sanciones, despidos, etc.).

### 20.2 Deberes de los delegados/as

25 — Los delegados/as de CC.OO. tienen el deber de hacer uso correcto de sus derechos sindicales y acatar las decisiones que sobre la utilización y destino de sus horas sindicales establezca, en caso de disenso, el órgano de dirección inmediatamente superior (Sección Sindical, Sindicato Provincial/Comarcal/Insular o, en su defecto, Unión Territorial).

- Deberán asistir y participar en cuantas reuniones les convoque el Sindicato, ya sea dentro de la empresa/centro público o fuera de ella.

40 - En todas su actuaciones dentro del ámbito de su empresa/centro público, ya se refieran a la actividad sindical en general o a la negociación colectiva en particular, los delegados/as de CC.OO. deberán discutir previamente en la Sección Sindical las propuestas que se elaboren al respecto y acatar las decisiones que en ésta se adopten.

- Los delegados/as de CC.OO. están obligados a informar a los afiliados/as al Sindicato dentro de su empresa/centro público de las reuniones y negociaciones a las que asistan y del resultado de las mismas. También deberán informar a los trabajadores/as cuando las cuestiones tratadas les afecten directamente, promoviendo de esta forma su participación.

55 - Por último, los delegados/as de mediana/gran empresa y de las Admones. Públicas deberán contribuir al funcionamiento de las estructuras del Sindicato mediante la cesión total o parcial de sus horas sindicales, sobre todo si por Convenio o Acuerdo se permite su acumulación.

### 20.3 Delegados/as LOLS

— Es tarea del Sindicato potenciar la figura de los delegados/as LOLS y los derechos derivados de su nombramiento.

— Los delegados/as LOLS deberán ser propuestos por la Sección Sindical, previo consenso con la estructura de rama inmediatamente superior, o por la organización correspondiente en caso de Secciones Sindicales de ámbito superior al centro de trabajo, y sus horas sindicales deberán dedicarse prioritariamente al trabajo sindical dentro de la empresa (Sección Sindical) y/o fuera de ella (estructura de rama o terri-

- torial), si así se acuerda. En ningún caso los delegados/as LOLS ejercerán sus funciones como si fueran un/a miembro más del Comité de Empresa.

5 — Las organizaciones de rama deberán disponer de un fichero específico y actualizado de los delegados/as LOLS de su ámbito.

10 Como elemento complementario a este Código, las estructuras de rama y, en su defecto, las territoriales deberán incluir dentro de sus programas de formación sindical de delegados/as los contenidos del mismo, asumir la responsabilidad de potenciar su puesta en práctica y hacer un seguimiento periódico de su cumplimiento.

# **6** **congreso confederal**

---

## Estatutos

Textos definitivos aprobados en el Consejo  
Confederal de 12/13 de septiembre de 1995

**DEFINICION DE PRINCIPIOS**

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de la C.S. de CC.OO. son:

5

**Reivindicativo y de clase**

Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

10

15

**Unitario**

La Confederación Sindical de CC.OO. mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores/as. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, la C.S. de CC.OO. se compromete a:

20

25

a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.

30

b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores/as, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores/as elijan democráticamente.

35

40

**Democrático e independiente**

La independencia de la Confederación Sindical de CC.OO. se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores/as en la vida interna del sindicato.

45

Las asambleas de afiliados/as, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la Confederación y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. La C.S. de CC.OO. asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

50

55

60

**Participativo y de masas**

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores/as exigen protagonismo directo, la C.S. de CC.OO. se propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

**Sociopolítico**

Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores/as, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión nacional y la explotación capitalista.

Asimismo, la C.S. de CC.OO. ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, discapacitados, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, la raza, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La C.S. de CC.OO., consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

— Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.

— Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.

— Y se define a favor del Estado federal.

La C.S. de CC.OO. defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores/as, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de la C.S. de CC.OO., adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado español.

La C.S. de CC.OO. desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó.

**Internacionalista**

Ante la esencia internacionalista de la clase obrera, la C.S. de CC.OO. afirma lo siguiente:

a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las

confederaciones o federaciones mundiales existentes. -  
 b) La C.S. de CC.OO. colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial. 5  
 c) Apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores/as extranjeros que trabajan en España. -  
 De igual manera, la C.S. de CC.OO. se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores/as perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos. 15  
 d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales. -

**Estructura de los Estatutos** 20

- I. Definición de la Confederación. -
- II. Afiliación, Derechos y Deberes de los afiliados. 25
- III. Estructura de la Confederación Sindical de CC.OO. -
- IV. Formas de integración en la Confederación Sindical de CC.OO. -
- V. Organos de dirección y representación de la Confederación Sindical de CC.OO. 30
- VI. Organos de garantía y control. -
- VII. Acción sindical. -
- VIII. Otros Organos de la Confederación Sindical de CC.OO. 35
- IX. Finanzas y administración. -
- X. Del personal al servicio de la Confederación Sindical de CC.OO. -
- XI. Disolución de la Confederación Sindical de CC.OO. 40

**I. DEFINICION DE LA CONFEDERACION** -

**Artículo 1** 45

La C.S. de CC.OO. agrupa sindicatos democráticos y de clase, federa y confedera a las distintas Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales y agrupa a través de estas a las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo en cuyo seno tienen cabida todos los trabajadores y trabajadoras de España que, con independencia de sus convicciones personales, políticas, filosóficas, éticas o religiosas, aceptan y practican la política sindical de la C.S. de CC.OO., aprobada en su Congreso y Consejo, su programa, su política internacional, su funcionamiento administrativo y financiero y los presentes estatutos, mediante una actuación consecuyente en todas las 60

Sustituir: en su Congreso y Consejo por: en sus distintos órganos de dirección estatutarios



control y la dirección de otra, sea cual fuere la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

**II. AFILIACION, DERECHOS Y DEBERES DE LOS AFILIADOS/AS**

**Artículo 6.- Afiliación Internacional**

La C.S. de CC.OO. es miembro de la Confederación Europea de Sindicatos (C.E.S.) y sus Federaciones Estatales se integran en los Comités Sindicales afiliados a la C.E.S.

La afiliación de la C.S. de CC.OO. a una Organización Mundial, requerirá la aprobación del Congreso Confederal.

**Artículo 7.- Afiliación y carnet**

La afiliación a la C.S. de CC.OO. es un acto voluntario de los/as trabajadores/as, sin más límite que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en el artículo 1 de los Estatutos, en su declaración de principios y el respeto a los presentes Estatutos.

La afiliación se realizará a través de la sección sindical de empresa o centro de trabajo, o del respectivo sindicato provincial y comarcal, en la que ésta se integra, mediante la adquisición del carnet y del pago de la cuota correspondiente. Siéndoles entregados los Estatutos de la C.S. de CC.OO.

Los/as trabajadores/as emigrantes tendrán tarjeta de adhesión a la C.S. de CC.OO., canjeable por el carnet correspondiente en el momento de su regreso definitivo a España; esta tarjeta da derecho a información y defensa jurídica en los términos que se establezca.

Los carnets y documentos acreditativos de cotización reflejarán que la afiliación es a la C.S. de CC.OO., a la Federación del Sindicato correspondiente y a la Confederación de Nacionalidad o Unión Regional en la que trabaje el afiliado/a. Serán editados por la C.S. de CC.OO.. No obstante, podrán establecerse formas especiales de afiliación en algunos supuestos de trabajadores/as en paro. Se tomará como referencia el lugar de residencia del trabajador/a en lugar del de trabajo cuando concurren circunstancias de movilidad geográfica habitual en el trabajador/a.

Las Federaciones Estatales, las Confederaciones de Nacionalidad y las Uniones Regionales que los consideren oportuno podrán, no obstante lo preceptuado en el párrafo anterior, editar carnets y documentos acreditativos de cotización, previo acuerdo con la C.S. de CC.OO.

Los Carnets serán editados por la C.S. de

-  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
40  
-  
-  
-  
45  
-  
-  
-  
50  
-  
-  
-  
55  
-  
-  
-  
60

Suprimir: ...en el artículo 1 de los estatutos...  
Sustituir: declaración por definición.

Suprimir: (desde) "La afiliación se... hasta... Estatutos de la C.S. de CC.OO. Y sustituir por: La afiliación se realizará a través del Sindicato de rama al que pertenezca la empresa o centro de trabajo, pudiendo aquel delegar dicha facultad en la sección sindical correspondiente, de acuerdo con el encuadramiento organizativo que se define por los órganos confederales y la situación laboral de la persona.

Suprimir: ... No obstante, podrán establecerse formas especiales de afiliación en algunos supuestos de Trabajadores/as en paro.

Y Sustituir por: En algunos supuestos de trabajadores/as desempleados, que regulará el Consejo Confederal, y en los casos de jóvenes en busca de primer empleo el carnet reflejará solamente la Confederación de Nacionalidad o Unión Regional correspondiente a la residencia habitual del/la joven.

Añadir: (tras ... habitual en el trabajador/a): ... salvo que se estableciera otro criterio por el Consejo Confederal.

Suprimir el párrafo: Las Federaciones Estatales ... (hasta)...acuerdo con la C.S. de CC.OO.

CC.OO. en las diferentes lenguas reconocidas en el Estado Español.

**Artículo 8.- Derechos de los afiliados/as y elección de los órganos del sindicato.**

Todos los afiliados/as tienen derecho a:

a) Participar en todas las actividades y decisiones del sindicato.

b) Elegir y ser elegido/a para cualquier órgano de la Confederación. Todos los órganos de elección y representación serán electivos y sus miembros reelegibles y revocables por decisión mayoritaria de los órganos que les eligieron. Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterio de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. En el desarrollo de Comisiones Obreras como sindicato de hombres y mujeres se promoverá la participación de las mujeres para que su representación en los órganos de dirección sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la estructura sindical de que se trate.

Así mismo, se potenciará la creación e impulso de las Secretarías de la Mujer en las estructuras Territoriales y Federales. Integrándose, allí donde esté constituida, en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.

En los casos que se presente más de una candidatura, se seguirá el sistema proporcional con listas cerradas.

Sólo se admitirán aquellas listas de candidatos/as presentados por al menos el 10 por 100 de los delegados/as o delegaciones presentes.

En todos los casos previstos deberá constar de manera fehaciente la aceptación de los candidatos/as de ser incluidos en dichas candidaturas.

c) Participar, en su ámbito respectivo, en las decisiones que se adopten por la Confederación. Presentarse a los órganos de dirección y representación de la sección sindical de empresa o, en su caso, centro de trabajo o ámbito inferior.

Presentarse como candidato/a a delegado/a en las conferencias y/o congresos que se convoquen a partir de su afiliación en el organismo inmediatamente superior de rama y/o territorio.

Presentarse como candidato/a al resto de los órganos de la estructura sindical de CC.OO. cuando acredite seis meses de antigüedad en la afiliación en el momento de la convocatoria de la conferencia y/o congreso de que se trate.

d) Libertad de expresión y a la manifestación de críticas sobre decisiones tomadas y al respeto hacia sus opiniones políticas, convicciones religiosas y su vida privada.

e) Solicitar la intervención de los órganos com-

-  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
-  
40  
-  
-  
-  
-  
45  
-  
-  
-  
-  
50  
-  
-  
-  
-  
55  
-  
-  
-  
-  
60

Añadir (al final del párrafo, después de ... decisiones del sindicato): ... de su ámbito de afiliación o de otros ámbitos para los que haya sido elegido/a.

Añadir después de ...o cerradas: Será el pleno del Congreso u órgano que realice la elección quien decidirá, en cada ocasión, el carácter abierto o cerrado de la lista única.

Trasladar el párrafo que se inicia con: "En el desarrollo de Comisiones Obreras... (y termina con:) ... estructura sindical de que se trate" al final del apartado b).

Suprimir el párrafo: Así mismo, se potenciará ... (hasta) ... con plenos derechos. Trasladarlo al artículo 27.

Suprimir los párrafos comprendidos entre el que se inicia con: En los casos... (hasta el que finaliza con)... incluidos en dichas candidaturas. (Se recogen en un nuevo apartado i) de este artículo.

Suprimir: ... a partir de su afiliación... y sustituir por: después de la fecha de su afiliación...

petentes de la Confederación contra resoluciones y medidas de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que pudieran adoptarse con cualquier afiliado/a.

f) Recibir el oportuno asesoramiento sindical, técnico y asistencial por parte de la Confederación, en la forma que se establezca por sus órganos respectivos.

g) Las diferentes estructuras y organizaciones se dotarán de los medios necesarios para asegurar la absoluta confidencialidad de los datos personales de los afiliados/as a ella y su uso exclusivo para fines sindicales. En ningún caso se facilitarán listados de afiliados/as o datos parciales a empresas u organizaciones ajenas a CC.OO. adoptándose medidas disciplinarias en caso de apropiación o utilización indebida de éstos por cualquier persona u organización.

- Añadir: (después de ... órganos competentes...);  
- ... de la estructura correspondiente...

5 Añadir (tras ... cualquier afiliado/a): en los casos que les afecten directamente.

10 Añadir la siguiente frase en el inicio del apartado g): Los/as afiliados/as tienen derecho a la utilización confidencial de sus datos personales, y sólo para fines sindicales.

20 Añadir un nuevo apartado h): Las diferentes estructuras y organizaciones pondrán a disposición de los afiliados los Estatutos de la C.S. de CC.OO.

25 Añadir un nuevo apartado i) al artículo 8:  
- Para la elección de los órganos de dirección y cargos de representación estatutarios, se podrá presentar más de una candidatura siguiéndose, en el caso de los colectivos, el sistema proporcional con listas cerradas para proceder a la elección.

30 Sólo se admitirán aquellas listas de candidatos/as presentadas por al menos el 10 por 100 de los delegados/as o delegaciones presentes.

35 En todos los casos previstos deberá constar de manera fehaciente la aceptación de los candidatos/as de ser incluidos en dichas candidaturas.

**Artículo 9.- Corrientes sindicales. Corrientes de opinión**

1. Podrán existir en el interior de la C.S. de CC.OO. corrientes sindicales que durante la fase de debate tendrán plena capacidad de expresión pública y, sin menoscabo del cumplimiento de la política del sindicato y de los presentes Estatutos, podrán defender internamente sus posiciones en cualquier momento, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

a) No estar organizadas en el interior de CC.OO., como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de la C.S. de CC.OO.

b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de la C.S. de CC.OO.

c) Deberán de cumplir democráticamente los acuerdos tomados por los órganos correspondientes, previos los oportunos debates.

d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CC.OO. deberá ser expresamente aproba-



didias disciplinarias tras la oportuna discusión sobre las mismas.

2. El órgano en que esté encuadrado el afiliado/a tramitará expediente de sanción en la primera reunión ordinaria que se celebre, y nunca en un plazo superior a tres meses previa audiencia del interesado/a, salvo citación y ausencia reiterada de éste/a. La inhabilitación constatada del órgano competente para expedientar al afiliado/a podrá dar lugar a la adopción de esta iniciativa por el inmediatamente superior a aquel. Una vez iniciado el expediente, pasará a la Comisión de Garantías, que será la responsable de dictar resolución al respecto en el plazo máximo de un mes desde la recepción del expediente, pudiendo recabar, si lo estima oportuno, las actuaciones necesarias para la misma.

El interesado/a deberá conocer la fecha de la audiencia en el plazo no inferior a cinco días de la fecha de su celebración.

3. A los efectos del procedimiento previsto en el número anterior, se entenderá por órgano en que esté encuadrado el afiliado/a aquel organismo de dirección que ocupe el lugar más elevado en la estructura del sindicato.

En cualquier caso, la regulación de la prevalencia en los conflictos de competencia entre órganos se establecerá en el reglamento de la Comisión de Garantías de la C.S. de CC.OO.

De las sanciones previstas contra miembros de los órganos de dirección de las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales serán competentes los órganos de dirección de la Confederación.

4. Las sanciones serán inmediatamente ejecutivas. No obstante, cabe suspender, a instancias del afiliado/a la efectividad de las previstas en los apartados b) y c) del número 7 del presente artículo, si se estima que de su aplicación inmediata se puede derivar un perjuicio mayor que el que se pretende corregir.

La decisión de suspensión de los efectos de la sanción la adoptará en el plazo máximo de cinco

tutos o actuación contraria a los fines y objetivos que esta propugna, así como a los derechos reconocidos a las organizaciones, órganos o afiliados, dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias tras la oportuna discusión sobre las mismas.

2. El órgano en que esté encuadrado el/la afiliado/a tramitará expediente de sanción en un plazo que no excederá de tres meses desde el conocimiento del hecho o actuación sancionable, previa audiencia del/la interesado/a y salvo ausencia reiterada de este/a tras segunda citación. La audiencia podrá celebrarse oralmente o hacerse por escrito y su fecha deberá ser conocida por el/la interesado/a en un plazo no inferior a cinco días antes de la fecha de su celebración.

La inhabilitación constatada del órgano competente para expedientar al afiliado/a podrá dar lugar a la adopción de esta iniciativa por el inmediatamente superior a aquel.

El órgano encargado de tramitar el expediente detallará en este los hechos probados, determinará el o los artículos de los Estatutos que hayan sido vulnerados y propondrá las sanciones que a su juicio procedan dando traslado, en un plazo nunca superior a 15 días, a la Comisión de Garantías correspondiente al ámbito de dicho expediente. La Comisión de Garantías adoptará una resolución al respecto en un plazo que no excederá de un mes desde la fecha de recepción del expediente, recabando para ello las actuaciones que considere necesarias.

3. A los efectos del procedimiento previsto en el número anterior, se entenderá por órgano en que esté encuadrado el/la afiliado/a aquel organismo de dirección que ocupe el lugar más elevado en la estructura del Sindicato.

En cualquier caso, la regulación de la prevalencia en los conflictos de competencia entre órganos se establecerá en el reglamento de la Comisión de Garantías de la C.S. CC.OO.

De la tramitación de expedientes de sanción contra miembros del Consejo Confederal se ocupará una comisión nombrada específicamente por este y compuesta por dos miembros representantes de las Federaciones y dos por las Confederaciones de Nacionalidad/ Uniones Regionales y presidido por un miembro de la Ejecutiva Confederal.

El Consejo Confederal decidirá al respecto, una vez conocidas las conclusiones de la Comisión Instructora del expediente, en su primera reunión ordinaria.

4. Las sanciones serán inmediatamente ejecutivas y, a estos efectos, serán comunicadas a todos los órganos que pudieran estar afectados. No obstante, a instancia del/la afiliado/a podrá suspenderse la efectividad de las sanciones previstas en los apartados b) y c) del número 7 del presente artículo si se estima que de su aplicación inmediata se puede derivar un perjuicio mayor que el que se pretende corregir. La solicitud por la que se inste la suspensión

días, la Comisión de Garantías del territorio o rama correspondiente, y podrá ser recurrida ante la Comisión de Garantías Confederal, que responderá en el mismo plazo de tiempo, desde que tenga conocimiento del recurso.

5. Contra la decisión de sancionar se podrá interponer recurso ante la Comisión de Garantías del territorio o rama correspondiente que deberá resolver en el plazo máximo de treinta días.

Dicha resolución podrá, asimismo, ser recurrida ante la Comisión de Garantías Confederal, que deberá resolver definitivamente en el plazo de sesenta días.

La decisión de suspensión de los efectos de la sanción no prejuzgará la decisión sobre el fondo del asunto.

6. La adopción de una medida sancionadora requerirá al menos el acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros del órgano sancionador, en primera convocatoria, y la presencia de, al menos, la mitad más uno del órgano sancionador, en segunda convocatoria. Entre ambas convocatorias deberá mediar más de cinco días.

7. Las medidas disciplinarias podrán consistir en:

- a) Amonestación interna y/o pública.
- b) Suspensión desde un mes a la duración de un mandato congresual de los derechos del afiliado/a, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- c) Expulsión, como medida excepcional, por casos de reincidencia o de particular gravedad. Toda malversación de fondos sindicales será sancionada con la inmediata expulsión que podrá ser pública.

8. Los órganos de dirección de las distintas estructuras sindicales podrán dotarse de reglamentos por los que se establezcan las medidas a aplicar por faltas de asistencia no justificadas a los órganos de dirección.

**Artículo 12.- Baja en la Confederación**

Se causará baja en la Confederación por:

- a) Libre decisión del afiliado/a.
- b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la Confederación.
- c) Por impago injustificado de la cuota por tres meses consecutivos y con previo aviso. El reintegro en la Confederación, con recuperación de derechos perdidos, se hará previo pago de las cuotas pendientes hasta el día de reintegro.

- de la sanción deberá contener exposición razonada del perjuicio que se pretende evitar.

- La decisión sobre la suspensión de los efectos de la sanción será adoptada por la Comisión de Garantías del ámbito correspondiente en un plazo inexcusable de 10 días, desde que tuviera conocimiento de la solicitud; y podrá ser recurrida ante la Comisión de Garantías Confederal, que resolverá definitivamente en el mismo plazo de tiempo desde que tuviera conocimiento de la totalidad del expediente. La decisión de suspensión de los efectos de la sanción no prejuzgará la decisión sobre el fondo del asunto.

5 - 5. Contra las decisiones sancionadoras o resoluciones sobre un expediente adoptadas por la Comisión de Garantías del ámbito correspondiente podrá recurrirse, en el plazo de un mes desde que fuera debidamente comunicada a las partes concernidas, ante la Comisión de Garantías Confederal, que resolverá definitivamente en el plazo de dos meses desde que tuviera conocimiento de la totalidad del expediente.

10 - 6. La adopción de una propuesta o medida sancionadora requerirá de su previa inclusión en el orden del día de la reunión del órgano competente y del acuerdo de la mayoría absoluta de los componentes del órgano sancionador o proponente.

15 - 7. Las medidas disciplinarias podrán consistir en:

- 20 - a) Amonestación interna y/o pública.
- 25 - b) Suspensión desde un mes a la duración de un mandato congresual de los derechos del afiliado/a, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.
- 30 - c) Expulsión, como medida excepcional, por casos de reincidencia o de particular gravedad. Toda malversación de fondos sindicales será sancionada con la inmediata expulsión que podrá ser pública.

35 - 8. Los órganos de dirección de las distintas estructuras sindicales podrán dotarse de reglamentos por los que se establezcan las medidas a aplicar por faltas de asistencia no justificadas a los órganos de dirección.

50 - Sustituir (desde): Por impago injustificado ... (hasta) ... previo aviso, (por): Por impago injustificado de tres mensualidades o tres recibos consecutivos.

d) Se excluyen de estos derechos los beneficios asistenciales de que puedan gozar los afiliados/as, hasta que no haya transcurrido un período de seis meses.

Suprimir el párrafo d)

**III. ESTRUCTURA DE LA C.S. DE CC.OO.**

**Artículo 13.- Niveles de estructuración**

La C.S. de CC.OO., por el carácter esencialmente único de la clase obrera se estructura en dos niveles:

Sustituir obrera por trabajadora.

a) En sentido vertical integra a los trabajadores/as desde su lugar de trabajo, atendiendo a la rama en la que están encuadrados. Básicamente, este nivel se articula así:

— Secciones sindicales de empresa, regionales o provinciales.

Sustituir por: Secciones sindicales a nivel de empresa o centro de trabajo.

— Sindicato de rama, provincial o comarcal.

Añadir: insular

— Federación de nacionalidad o sindicato regional de rama.

Sustituir por: Federación de Nacionalidad/regional.

— Federación estatal de rama.

b) En el sentido horizontal integra a los trabajadores/as, atendiendo los criterios de agrupación de los mismos, en el territorio de que se trate. Básicamente, este nivel se articula así:

— Uniones Sindicales (locales, comarcales, provinciales).

Sustituir: locales por insulares.

— Uniones Regionales.

c) Atendiendo a la realidad nacional configurada históricamente en España, la C.S. de CC.OO. reconoce niveles específicos de integración, a través de Confederaciones de Nacionalidad federadas a la misma, en la que se integran los dos niveles citados en apartados a) y b) anteriores.

**Artículo 14.- La sección sindical y el delegado/a sindical**

a) La sección sindical

1. En todas las empresas y, en su caso, centros de trabajo se constituirá la sección sindical, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 11/85, de 2 de agosto, y/o convenios colectivos de aplicación, y bajo criterios organizativos determinados congresualmente o por acuerdo orgánico.

2. La sección sindical, como órgano de representación del sindicato en la empresa o centro de trabajo o ámbito respectivo, está formada por el conjunto de afiliados/as al sindicato. Su funcionamiento será democrático, tomando sus acuerdos por mayoría.

Suprimir: ...o ámbito respectivo...

3. La constitución de las secciones sindicales será promovida por los/as propios/as afiliados/as o bien por el Sindicato, Federación o por la organización de sector de acuerdo con la estructura de rama de quien dependa o en su defecto por la Unión Territorial correspondiente.

Suprimir: (desde) ... o por la organización ... (hasta) con la estructura...

Una vez constituida se elegirá a los delegados/as en los términos que se especifican. Del acuerdo de la constitución y de la elección de los delegados/as se dará cuenta a la empresa, con la mera finalidad de que ésta tenga constancia. La comunicación se realizará mediante escritos de notificación firmados por el secretario/a general del sindicato provincial respectivo y, en su defecto, por el/la de la Unión Territorial o Federación Regional.

3. bis. Ambito de la Sección Sindical.

I. El ámbito de la Sección Sindical es la empresa o centro de trabajo, estatal, regional o provincial.

Esta regla se establece sin perjuicio de la coordinación estatal o entre aquellas empresas que formen parte del mismo grupo o grupos de empresas.

II. En el supuesto de existencia de varios centros de trabajo en una misma empresa, con autonomía propia y ubicación geográfica diferenciada, se podrán constituir secciones sindicales de centro de trabajo. Estas dependerán orgánicamente de la sección sindical de empresa, con las funciones y órganos de dirección que ésta determine, mediante la aprobación y decisión de la conferencia constitutiva o renovadora de la sección sindical de empresa y con la observancia siempre de los Estatutos, normas de desarrollo y decisiones adoptadas por los órganos de dirección del sindicato.

III. De forma excepcional se podrá constituir secciones sindicales de ámbito inferior al centro de trabajo en virtud de las peculiaridades propias de la actividad, cuando ello sea indispensable para el mejor desarrollo de la acción sindical. Dicha constitución ha de ser aprobada por la conferencia de la sección sindical de la empresa, quién establecerá el ámbito, las funciones y órganos de dirección y de quién dependerá orgánicamente ajustándose siempre a lo previsto en los Estatutos, normas de desarrollo y decisiones de los órganos regulares del sindicato.

4. Son funciones, entre otras, de la sección sindical las siguientes:

— Aplicar la política del sindicato en la empresa o centro de trabajo.

— Elaborar las directrices que llevarán los miembros de CC.OO. al Comité de Empresa o Junta de Personal ante la negociación colectiva y demás actividades representativas o participar en la misma en los términos legalmente establecidos.

— Todas aquellas que legalmente o convencionalmente le están atribuidas.

5. Además de los delegados/as sindicales, la Sección Sindical se dotará de un secretario/a general, que podrá o no coincidir con la figura del delegado/a sindical. Igualmente se podrá dotar, en fun-

Suprimir desde: Una vez ... (hasta) ... se especifican.

Suprimir: ...provincial ...

Modificar por: El ámbito de la Sección Sindical es el centro de trabajo o la empresa a nivel provincial, regional o estatal.

Esta regla se establece sin perjuicio de la coordinación de secciones sindicales de empresas que formen parte de un mismo grupo, previo acuerdo entre las Federaciones afectadas.

Las competencias de las secciones sindicales tendrán carácter delegado y serán determinadas por los órganos competentes del Sindicato, Federación o Unión en las que estén encuadradas.

Añadir: (después de... las directrices...)... y aprobar las propuestas...

Añadir después de ...atribuidas: y las que le sean delegadas por el órgano competente.



legido por acuerdo mayoritario de los asistentes a la misma. Igualmente podrá ser destituido por los órganos competentes del sindicato mediante procedimiento establecido estatutariamente para las sanciones.

Añadir después de ... los asistentes a la misma, ... o por los órganos de dirección correspondientes en los casos de secciones sindicales de ámbito superior al centro de trabajo.

**Artículo 15.- Configuración de la C.S. de CC.OO.**

1. La C.S. de CC.OO. está integrada por las siguientes Federaciones Estatales y Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales:

- a) Federaciones Estatales:
  - Federación de Actividades Diversas de CC.OO.
  - Federación Sindical de las Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabaco de CC.OO.
  - Federación Estatal de Banca y Ahorro de CC.OO.
  - Federación Estatal de CC.OO. del Campo.
  - Federación Estatal del Comercio de CC.OO.
  - Federación de la Industria, de la Construcción y la Madera de CC.OO.
  - Federación de Energía de CC.OO.
  - Federación de Enseñanza de CC.OO.
  - Federación Estatal del Espectáculo, Cultura y Deportes de CC.OO.
  - Federación de Hostelería y Turismo de CC.OO.
  - Federación del Metal de CC.OO.
  - Federación Estatal de la Minería de CC.OO.
  - Federación Estatal del Papel, Artes Gráficas y Comunicación Social de CC.OO.
  - Federación Estatal de CC.OO. de Pensionistas y Jubilados.
  - Federación Estatal de Industrias Químicas y Afines de CC.OO.
  - Federación de Trabajadores de la Salud de CC.OO.
  - Federación Estatal de Seguros de CC.OO.
  - Federación Textil-Piel de CC.OO.
  - Federación Sindical de Administración Pública de CC.OO.
  - Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de CC.OO.
- b) Confederaciones Nacionales y Uniones Regionales.
  - Comisión Obrera de Andalucía de CC.OO.
  - Unión Regional de CC.OO. de Aragón.
  - Unión Regional de CC.OO. de Asturias.
  - Comisiones Obreras de Cantabria.
  - Unión Regional de Castilla-La Mancha de CC.OO.

- Suprimir.
- Suprimir y sustituir por: Federación Estatal Minero-metalúrgica de CC.OO.
- Suprimir.
- Suprimir y sustituir por: Federación Estatal de Papel, Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculo.
- Suprimir.
- Suprimir y sustituir por: Federación de la Industria Textil, Químicas y Afines.

- Unión Regional de Castilla-León de CC.OO. -
- Comisión Obrera Nacional de Catalunya. -
- Confederación Sindical de CC.OO. de Euskadi. 5 -
- Unión Regional de Extremadura de CC.OO. -
- Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia. -
- Comisiones Obreras de Canarias. -
- Confederación Sindical de CC.OO. de Les Illes Balears. 10 -
- Unión Sindical de CC.OO. de Madrid-Región. -
- Unión Regional de CC.OO. de Murcia. -
- Confederación Sindical de CC.OO. del País Valencià. 15 -
- Unión Regional de CC.OO. de La Rioja. -
- Unión Provincial de Ceuta de CC.OO. -
- Unión Provincial de Melilla de CC.OO. -

2. La denominación de dichos organismos puede ser cambiada por el Consejo Confederal, a propuesta de las Federaciones, Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales. Mediante el procedimiento estatutariamente establecido en el artículo siguiente, cabe modificar el elenco de organizaciones listadas en el párrafo anterior ante los supuestos de fusión o disolución de éstas, así como en el caso de disociación. -

Añadir un nuevo apartado:

3. Cada organización de las relacionadas tendrá su propio CIF, no pudiendo utilizar la denominación de otra o el de la C.S. de CC.OO. en operaciones comerciales o con entidades financieras salvo autorización expresa de la organización titular. -

**Artículo 16.- Las Federaciones Estatales de la C.S. de CC.OO.**

1. Las Federaciones Estatales están integradas por las Federaciones de Nacionalidad o de Región y, en su caso, por los sindicatos provinciales o comarcales e insulares. 40 -

2. Las Federaciones de Nacionalidad o Región forman parte de las Federaciones Estatales, a la vez que de las respectivas Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales. Agrupan a los sindicatos provinciales de la nacionalidad o de la región y, a su vez, a los sindicatos comarcales o insulares. 45 -

Sustituir: agrupan por integran.

3. Los sindicatos provinciales o comarcales cuando no haya estructura provincial y los insulares constituyen la estructura sindical y organizativa central a partir de la cual se forman las estructuras que integran la Confederación: Federaciones y Confederaciones y/o Uniones. En los sindicatos provinciales, comarcales o insulares se integran las correspondientes secciones sindicales de empresa o de centro de trabajo. 50 -

4. Las Federaciones de Nacionalidad y de Región y los sindicatos están representados en los órganos de dirección de las Federaciones Estatales, a 55 -

Añadir: (entre) ... los sindicatos ... (y) ... están representados ... en caso de no existir Federación de Nacionalidad/Región. 60

tendiendo a los principios democráticos de representatividad y proporcionalidad, que inspiran la configuración de los órganos de dirección de la C.S. de CC.OO.

5. El Consejo Confederal, a propuesta de la Ejecutiva Confederal o de las Federaciones implicadas, podrá proponer la fusión de dos o más Federaciones en una sola, cuando por razones sindicales se estime oportuno. La fusión será efectiva después de sendos congresos de las Federaciones afectadas. Idéntico procedimiento y motivación se seguirá en los supuestos de disociación entre Federaciones.

6. El Consejo Confederal, a propuesta de una comisión interfederal elegida por el propio Consejo, podrá aprobar la reordenación y consiguiente nueva ubicación de los sectores o subsectores que configuran las distintas Federaciones, atendiendo a la máxima racionalidad.

**Artículo 17.- Las Confederaciones de Nacionalidad y las Uniones Regionales de la C.S. de CC.OO.**

Las diversas estructuras que se integran y agrupan en las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales participan en los respectivos órganos de dirección en la forma en que se determine en los congresos nacionales o regionales, atendiendo a los principios democráticos de representatividad y proporcionalidad que inspiran la configuración de los órganos de dirección de la C.S. de CC.OO.

**Artículo 18.- Derechos y deberes de las Federaciones Estatales y las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales.**

1. Los organismos listados en el artículo 15 de los presentes Estatutos tienen personalidad jurídica propia, siendo sus representantes legales a todos los efectos sus secretarios/as generales, con poderes y facultades legales que se les reconozca en los Estatutos de cada Federación, Confederación o Unión.

2. Las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales tienen autonomía de gestión económica y de patrimonio en su ámbito de actuación. Deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes de la Confederación. Sólo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus recursos e-

Suprimir el apartado 5 y sustituirlo por:

5. El Consejo Confederal, a propuesta de la Ejecutiva Confederal o de las Federaciones implicadas, podrá proponer la fusión de dos o más Federaciones en una sola, cuando por razones sindicales se estime oportuno. La fusión será efectuada después de sendos congresos de las Federaciones afectadas o cuando previa propuesta motivada, que formulará la Ejecutiva Confederal tras el debate en las estructuras federales implicadas, así lo acuerde el Consejo Confederal por 2/3 de los asistentes a una reunión convocada con orden del día previo en el que conste tal proposición.

Idéntico procedimiento y motivación se seguirá en los supuestos de disociación entre Federaciones.

conómicos autónomos. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación expresa de los órganos confederales.

3. Las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de lo previsto en el número anterior del presente artículo.

4. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la C.S. de CC.OO. a través de los órganos de dirección estatales, de los que forman parte, así como su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial respectivo, según sus propias características.

5. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo, no obstante, en aquellos temas que por su especial trascendencia revisitan un interés sindical general podrán los órganos confederales recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el título VII de estos Estatutos sobre acción sindical. Las Federaciones, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones de su estructura.

6. Las Federaciones, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales agrupadas en la C.S. de CC.OO. aceptan sus Estatutos y su programa, la política sindical aprobada en los Congresos Confederales y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional.

7. Los Estatutos de Federaciones, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales deberán ser adaptados a lo que establezcan los Estatutos Confederales en aquellos aspectos que puedan ser contradictorios. En lo no previsto por los Estatutos de los organismos listados en el artículo 15 de los presentes Estatutos serán de aplicación éstos con carácter supletorio.

8. Las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales aceptan expresamente y están vinculadas a las resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo Confederal.

9. Las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, así como las organizaciones y entidades en ellas integradas, aceptan expresamente la actuación de la Comisión de Garantías Confederal en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse.

**Artículo 19.- Responsabilidad de la C.S. de CC.OO.**

1. La C.S. de CC.OO. no responderá de los actos y obligaciones contraídos por los organismos



e) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado.

En los supuestos de sanción recogidos en los apartados anteriores, se requerirá al menos el acuerdo de la mayoría absoluta de los miembros del órgano sancionador.

En los supuestos previstos en el apartado c), el organismo sancionador nombrará un interventor de la organización sancionada, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que describe el mencionado apartado.

En los supuestos previstos en el apartado d), el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en el determinadas.

En los casos de suspensión definitiva del órgano del apartado e), se designará por el órgano sancionador una dirección provisional en sustitución del órgano sancionador y se convocará un congreso o asamblea extraordinaria del ámbito que corresponda, para que, en el plazo máximo de tres meses, se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías.

En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO. se procederá como en el caso precedente.

4. Las medidas disciplinarias podrán recurrirse ante la Comisión de Garantías del ámbito correspondiente.

5. La inhibición constatada de adoptar medidas disciplinarias por parte del órgano competente, a tenor de los puntos 1 y 2 del presente artículo, podrá dar lugar a la adopción de las mismas por cualquier órgano de rama o de territorio de ámbito superior, previa comunicación razonada al órgano por cuya inhibición se actúa.

**Artículo 21.- Acuerdos de los órganos**

1. Las decisiones de cualquier órgano serán adoptadas, salvo cuando se establezca lo contrario en los presentes Estatutos, por mayoría simple.

**IV. FORMAS DE INTEGRACION DE LA C.S. DE CC.OO.**

**Artículo 22.- Integración en la C.S. de CC.OO.**

1. La solicitud de integración de una Federación, una Confederación, una Unión Regional o u-

-  
-  
-  
5  
-  
-  
10  
-  
-  
15  
-  
-  
20  
-  
-  
25  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
40  
-  
-  
-  
45  
-  
-  
50  
-  
-  
55  
-  
-  
60

Suprimir: (desde) "En los supuestos... (hasta) ... órgano sancionador.

Suprimir desde... describe... (hasta)... apartado y sustituir por:... sean relativos a los aspectos mencionados en dicho apartado.

Suprimir: (desde) "En los casos... (hasta)... resolución de la Comisión de Garantías. Y sustituir por: En los casos de suspensión definitiva del órgano del apartado e), se designará por el órgano sancionador una comisión gestora que actuará, por delegación del órgano sancionador, con plenos poderes en su ámbito y convocará, en el plazo máximo de tres meses, un congreso o asamblea extraordinaria de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de tres meses comenzará a correr desde que ésta sea publicada.

Añadir después de ... correspondiente: en el plazo máximo de un mes.

na organización sectorial en la C.S. de CC.OO. deberá instarse a la Comisión Ejecutiva Confederal y, posteriormente, aprobarse por el Consejo Confederal.

2. La integración en la C.S. de CC.OO. por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los principios, programas, Estatutos política sindical, política de finanzas y política internacional de la C.S. de CC.OO. Particularmente, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 18.7 de los Estatutos.

**Artículo 23.- Formas especiales de asociación de la C.S. de CC.OO.**

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación a la C.S. de CC.OO. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Confederal a instancias de la Comisión Ejecutiva Confederal. En todo caso, cuando quede concluido el acuerdo, deberá ser ratificado por el Consejo Confederal.

2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a la C.S. de CC.OO., que se concreten en una propuesta de Federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial o la rama de industria del mismo o análogo ámbito existente en CC.OO., requerirá un informe previo de dichas organizaciones. La competencia en todo caso, corresponderá al Consejo Confederal, según el procedimiento previsto en el número anterior del presente artículo.

En los supuestos de fusiones entre organizaciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 16.5. de estos Estatutos.

3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad jurídica y de obrar, autonomía económica, financiera y administrativa y la cuestión del patrimonio. Garantizando que en el proceso congresuales de cada organización territorial, se realizarán los congresos de todas las demás estructuras territoriales de ese ámbito.

El Sindicato Libre de la Marina Mercante está integrado en la C.S. de CC.OO. acogiéndose a este artículo.

Suprimir todo el párrafo desde: El SLMM... (hasta)... este artículo.

**V. ORGANOS DE DIRECCION Y REPRESENTACION DE LA C.S. DE CC.OO.**

**Artículo 24.- Organos de dirección y cargos de representación de la C.S. de CC.OO.**

Los órganos de dirección de la C.S. de CC.OO. son:

- a) El Congreso Confederal.
- b) La Conferencia Confederal.

- c) El Consejo Confederal. -
- d) La Comisión Ejecutiva Confederal. -
- Los cargos de representación de la C.S. de CC.OO. son: -
- a) El Secretario General. 5
- b) La Presidencia Confederal. -

**Artículo 25.- El Congreso Confederal**

El Congreso Confederal es el máximo órgano deliberante y decisorio de la C.S. de CC.OO. -

a) Composición: El Congreso Confederal estará compuesto a partes iguales por representantes de las Federaciones Estatales, por una parte, y de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, por otra, en proporción a las cotizaciones. Los delegados/as al Congreso Confederal serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del Congreso Confederal. 20

Dicha composición será de aplicación para las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales pluriprovinciales, no así para los órganos territoriales inferiores donde la composición del Congreso se hará de forma directamente proporcional a las organizaciones de donde proceden las cotizaciones. 25

b) Funcionamiento:  
1. El Congreso con carácter ordinario se convocará cada cuatro años. -

2. Con carácter extraordinario podrá ser convocado cuando así lo apruebe el Consejo Confederal por mayoría absoluta o por organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes. 30

3. Los congresos ordinarios serán convocados con seis meses de antelación, las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión enviadas con cuatro meses de antelación; el reglamento y el informe general, con un mes, y las enmiendas, con suficiente antelación. 40

4. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Confederación en los apartados de definición de principios y definición de la Confederación, que requerirán mayoría de dos tercios. 45

5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso será establecida por el Consejo Confederal. 50

6. Se articularán los procesos congresuales de forma que primero se celebrará el Congreso Confederal (mediante Conferencias y Asambleas Congresuales) y con posterioridad los congresos ordinarios de las organizaciones confederales. 55

c) Funciones del Congreso Confederal.  
1. Determinar la línea general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la C.S. de CC.OO. 60

Sustituir ...estará compuesto... por: ...una vez fijado el número de delegados, estará compuesto por la Comisión Ejecutiva Confederal y...

Sustituir ...con suficiente antelación. (por): ...en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.

- 2. Aprobar y modificar el programa de la C.S. de CC.OO.
- 3. Aprobar y modificar los Estatutos de la Confederación.
- 4. Aprobar la composición del Consejo Confederal.
- 5. Elegir al Secretario General de la Confederación mediante sufragio libre y secreto.
- 6. Elegir al Presidente de la Confederación mediante sufragio libre y secreto.
- 7. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la Confederación mediante sufragio libre y secreto.
- 8. Elegir la Comisión Ejecutiva mediante sufragio libre y secreto.
- 9. Decidir sobre la disolución de la Confederación.
- 10. Reconocer el carácter de corriente sindical.

**Artículo 26.- El Consejo Confederal**

El Consejo Confederal es el máximo órgano de dirección y representación entre congreso y congreso.

a) Composición. El Consejo Confederal estará compuesto por:

1. La Comisión Ejecutiva Confederal, incluidos el Presidente y el Secretario General de la C.S. de CC.OO.

2. Dos miembros del Sindicato Libre de la Marina Mercante.

3. Los responsables de Secretarías Confederales que no sean miembros de la Ejecutiva Confederal así como el Coordinador Económico y Jurídico del Gabinete Técnico Confederal elegidos todos ellos por el Consejo Confederal.

4. El resto estará compuesto a partes iguales por los/as representantes de las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, elegidos/as en sus respectivos congresos o consejo en proporción a las cotizaciones, incluidos los Secretarios/as Generales de las Federaciones y Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, más los Secretarios/as de las Uniones de Ceuta y Melilla.

El Consejo Confederal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, incorporará a sus reuniones con voz pero sin voto, a todos aquellos miembros de la C.S. de CC.OO. que, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal, su presencia o asesoramiento se considere oportunas.

b) Funcionamiento:

1. El Consejo será convocado por la Comisión Ejecutiva al menos cinco veces al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cada vez

-  
-  
-  
5  
-  
-  
10  
-  
-  
15  
-  
-  
20  
-  
-  
25  
-  
-  
30  
-  
35  
-  
40  
-  
-  
45  
-  
50  
-  
-  
55  
-  
60

Suprimir el apartado 2 completo.

Añadir después de Melilla: ..., con arreglo a las previsiones establecidas en el artículo 8 i) de los presentes Estatutos.

Suprimir: el apartado 1 y sustituir por: 1. El Consejo será convocado por la Comisión Ejecutiva 5 veces al año, al menos, con carácter ordinario y



- 16. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos. -
- 17. Los acuerdos y resoluciones del Consejo Confederado serán de obligado cumplimiento para todas las organizaciones que componen la estructura de la C.S. de CC.OO. 5

**Artículo 27.- La Comisión Ejecutiva**

La Comisión Ejecutiva es el órgano de dirección de la Confederación que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo y el Congreso. Funcionará colegiadamente convocada por el Secretario General o por una tercera parte de sus componentes. 15

El Congreso Confederado fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la Comisión de Candidaturas. -

La Comisión Ejecutiva creará todas las secretarías que estime conveniente para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas. 20

Añadir (tras el párrafo que se inicia con: "La Comisión Ejecutiva creará... y termina con ... que tiene encomendadas): Se potenciará la creación e impulso de las Secretarías de la Mujer en las estructuras territoriales y federales, integrándose, allí donde esté constituida, en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos. 25

Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión Ejecutiva Confederada. 30

Funciones de la Comisión Ejecutiva Confederada:  
a) Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Consejo Confederado y el Congreso. -

b) Asegurar la dirección permanente de la actividad de la Confederación, llevando a la práctica las decisiones del Consejo Confederado, asegurando la dirección diaria de la Confederación, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Confederado. 40

c) Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la Confederación. -

d) Nombrar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la Confederación. 45

e) Coordinar las actividades del Consejo Confederado, de las Secretarías y de los Servicios Técnicos de la Confederación. -

f) Mantener contactos periódicos con todas las Federaciones, Confederaciones y Uniones. 50

g) Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la Confederación. -

h) Responderá ante el Congreso, al término de su actuación y ante el Consejo Confederado entre congreso y congreso. 55

i) Nombrar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la C.S. de CC.OO. -

Los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederada podrán participar en las reuniones de cuales- 60

quiera de los órganos de las organizaciones agrupados en la C.S. de CC.OO., delegados/as por la Comisión Ejecutiva de lo que serán informados las estructuras intermedias, en los casos en que existan.

Con el fin de garantizar su funcionamiento regular la Comisión Ejecutiva tendrá un reglamento interno.

**Artículo 28.- Secretario General de la Confederación**

a) Es el representante legal y público de la Confederación. Actúa bajo acuerdo colegiado del Consejo Confederal y de la Comisión Ejecutiva, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dicho órgano. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de la Confederación Sindical de CC.OO.

b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos.

c) Podrá delegar las funciones y facultades que reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de la Confederación.

d) En caso de ausencia de cualquier índole, la Ejecutiva Confederal colegiadamente asumirá las funciones reconocidas al Secretario General y durante el período que dure la ausencia.

e) Si entre congreso y congreso el Secretario/a General de cualquier organización confederal en la C.S. de CC.OO. dimitiese o falleciese, éste podrá ser elegido en el Consejo del organismo respectivo, con votación cualificada de, al menos, la mayoría absoluta de sus miembros, hasta el congreso ordinario o extraordinario convocado a tal fin, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

f) Presidirá las reuniones del Consejo y Comisión Ejecutiva Confederal en ausencia del Presidente.

g) El Secretario General no podrá ser reelegido por más de dos mandatos consecutivos, ampliable a un tercero excepcionalmente. La misma duración tendrá los mandatos de los Secretarios/as Generales de Confederaciones de Nacionalidad, Uniones Regionales, Uniones Provinciales o Comarcales e Insulares y los Secretarios/as Generales de las Federaciones Estatales de Nacionalidad, Provincia o Región.

h) Presentará el informe al Congreso Confederal en nombre del Consejo Confederal, así como los informes a los Consejos Confederales en nombre de la Comisión Ejecutiva, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

Añadir un nuevo apartado:  
j) Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones confederales, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.

Suprimir: ...provincia o región y sustituir por: ...o Región y Sindicatos Provinciales.

**Artículo 29.- Presidente de la Confederación**

El Presidente de la C.S. de CC.OO. ejerce sus funciones de representación al máximo nivel de la C.S. de CC.OO.

Es el órgano que simboliza el carácter unitario, solidario e histórico de la C.S. de CC.OO.

En cuanto tal, preside el Consejo y las reuniones de la Comisión Ejecutiva a las que asista.

Ejercerá las funciones de representación y de estrechamiento de relaciones con organizaciones sindicales, políticas y sociales, tanto a nivel internacional como estatal, actuando bajo acuerdo colegiado de los órganos de dirección, siguiéndose el principio de dirección colectiva.

Al Presidente de la C.S. de CC.OO. le es de aplicación el régimen de incompatibilidades que se establecen en el artículo siguiente.

**Artículo 30.- Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección confederal**

La condición de miembro de la Ejecutiva Confederal de la C.S. de CC.OO., en función de las tareas que ello conlleva, así como el ser responsable directo de una Secretaría Confederal, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- Alcalde/sa o concejal/a.
- Miembro de las Cortes españolas (Congreso de los Diputados y Senado).
- Miembro de los órganos parlamentarios de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo.
- Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- Miembro de Juntas Generales y/o Instituciones Provinciales.
- Cualquier cargo o designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las administraciones o empresas públicas.
- Secretario/a general de un partido político.
- Responsabilidad directa de una Secretaría o frente de trabajo permanente en un partido político.
- Ser candidato/a algunos cargos públicos señalados anteriormente.

Será incompatible ser responsable de un Secretaría Confederal de la C.S. de CC.OO. y ser Secretario/a General o miembro de una Comisión Ejecutiva o Secretariado, con responsabilidades directas en otras organizaciones de la C.S. de CC.OO.

Las organizaciones confederales establecerán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en los presentes Estatutos, señalando en cualquier caso la incompatibilidad entre ser miembro de las ejecutivas de las confederaciones de nacionalidad, uniones regionales y federaciones estatales; Secretario/a General de la federación de nacio-

Suprimir: ... Secretariado ...

nalidad, federación regional, unión provincial, comarcal, insular y local, con ser Diputado/a o Senador/a de las Cortes Generales, Diputado/a Autonómico, Alcalde/sa o Concejala/a. Así mismo, será incompatible presentarse como candidato/a alguno de los cargos públicos señalados y ostentar la responsabilidad de la secretaría general de una confederación de nacionalidad, unión regional, federación estatal, federación de nacionalidad o región, unión provincial, comarcal e insular.

-  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
-  
10

Añadir un nuevo párrafo al final del artículo:  
Los/as afiliados/as que decidan presentarse como candidato/a a algunos de los cargos públicos señalados, no podrán hacer uso de la responsabilidad que ostenten o hayan ostentado en cualquier órgano de dirección en la propaganda electoral.

**Artículo 31.- Convocatoria extraordinaria de órganos de dirección**

-  
20

Suprimir: artículo 31. (Su contenido se traslada a los artículos de competencias de los órganos de dirección).

Las reuniones de los órganos de dirección, convocadas con carácter extraordinario por un tercio de sus miembros, deberán realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en su orden del día el motivo de la convocatoria.

-  
-  
-  
25  
-

**VI. ORGANOS DE GARANTIAS Y CONTROL**

-  
30

**Artículo 32.- La Comisión de Garantías de la C.S. de CC.OO.**

-  
-

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados/as como de carácter colectivo sobre las organizaciones, que prevén los artículos 11 y 20 de los presentes Estatutos. A su vez tiene la competencia de dictar resolución sobre los expedientes de sanción de carácter individual que le sean remitidos por los órganos de dirección correspondientes. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos le efectúen los miembros o las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO., que generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección confederales.

35  
-  
-  
-  
-  
40  
-  
-  
45  
-  
-  
-  
50

Suprimir desde: A su vez... (hasta)... correspondientes.

2. La Comisión de Garantías será elegida por el Congreso Confederal y estará compuesta al menos por cinco miembros titulares siempre en número impar, y dos miembros suplentes, que no podrán ser cargos directivos de los órganos de la Confederación ni en las integradas por ella. Los miembros electos en Congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, sometiendo al mismo un balance de su actuación en el período comprendido entre ambos

-  
-  
-  
-  
55  
-  
-  
-  
60

congresos, que será público en los órganos de expresión confederales. Igualmente elaborará anualmente un informe que presentará al Consejo Confederal y que se hará público en los órganos de expresión confederales. 5

3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva el miembro pasará a ser titular. 10

En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que por cualquier circunstancia se puedan producir entre congreso y congreso, serán cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso, mediante elección por el Consejo. 15

4. Las organizaciones federales y las confederaciones de nacionalidad/uniones regionales tendrán así mismo su respectiva Comisión de Garantías, siendo éstas junto con la confederal las únicas con capacidad estatutaria de obrar en el seno de la Confederación Sindical de CC.OO. Igualmente estarán compuestas por al menos cinco miembros titulares, siéndoles de aplicación lo establecido en los apartados 1, 2 y 3 de este artículo. Sus decisiones y resoluciones son recurribles por órganos sindicales y afiliados/as ante la Comisión de Garantías de la C.S. de CC.OO. 20 25

5. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de tres meses. 30

6. La Comisión de Garantías Confederal se dotará de un reglamento para su funcionamiento y relaciones con las otras comisiones de garantías constituidas que aprobará el Consejo Confederal. 35

7. Los órganos sindicales y afiliados/as de Ceuta y Melilla y los/as adherentes a CC.OO. en la Emigración podrán recurrir en primera instancia a la Comisión de Garantías Confederal. 40

8. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias a los órganos de dirección confederales, de carácter estatutario, funcional y teórico. 45

9. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo. 50

10. Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías. 55

**Artículo 33.- La Comisión de Control Administrativo y Finanzas** 55

La Comisión de Control Administrativo y Finanzas, elegida por el Congreso Confederal, estará compuesta por cinco miembros, cuya función será 60

Sustituir: Las organizaciones federales... (por) "Las federaciones estatales..."

Suprimir el apartado 7 y sustituir por: 7.- Los órganos sindicales y afiliados/as de Ceuta y Melilla podrían recurrir en primera instancia a la comisión de Garantías Confederal salvo en los casos que corresponda ante las Comisiones de Garantías de las Federaciones Estatales.



**VIII. OTROS ORGANOS DE LA C.S. DE CC.OO.**

**Artículo 35.- Las Conferencias Confederales**

Entre congreso y congreso y cuando, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, por el Consejo Confederal se considere oportuno, podrán convocarse conferencias confederales para debatir y establecer la posición de la Confederación en relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la C.S. de CC.OO. en la línea de lo aprobado en los Congresos Confederales. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para conjunto de la C.S. de CC.OO. y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Confederal.

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Confederal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando al menos tantos delegados/as elegidos como miembros del Consejo Confederal, representando la forma paritaria, la estructura territorial de rama. Estos delegados/as serán elegidos en su estructura respectiva.

**Artículo 36.- Organo de Prensa Confederal**

El medio de expresión y difusión de la C.S. de CC.OO. es la «Gaceta Sindical», bajo la responsabilidad del Consejo Confederal y dotada de un Consejo Editorial en el que podrán participar representantes de las Confederaciones Nacionales, Uniones Regionales y Federaciones Estatales. Todos los órganos de las organizaciones agrupadas en la C.S. de CC.OO. deberán estar suscritos a la «Gaceta Sindical» y tienen obligación de contribuir a su máxima difusión.

**Artículo 37.- Fundación «Primero de Mayo»**

La C.S. de CC.OO. crea la Fundación «Primero de Mayo» con las finalidades y los objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos de relación entre la Fundación y la Confederación para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

**Artículo 38.- Servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales de la C.S. de CC.OO.**

La C.S. de CC.OO., en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, así como de los medios que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera, para sus afilia-

Sustituir por: **ORGANO DE PRENSA, FUNDACIONES Y SERVICIOS TECNICOS.**

Trasladar este artículo tras el 26 del Consejo Confederal.

Sustituir el texto por lo siguiente:  
**Artº 37 - Fundaciones Confederales**

La C.S. de CC.OO. ha creado y podrá crear fundaciones con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos de relación entre las fundaciones y la Confederación para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

dos/as y no afiliados/as, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para unos/as y otros/as.

Para mejor cumplimiento de estas funciones, la C.S. de CC.OO. se dotará de un Gabinete Técnico Confederal que cubra las áreas de economía y sociología, salud laboral y asistencia jurídica, y que depende orgánicamente de la Comisión Ejecutiva. Igualmente se dota de un Gabinete Interfederal. El responsable del Gabinete Técnico Confederal asistirá a cuantas reuniones, con voz pero sin voto, de la Comisión Ejecutiva y del Consejo Confederal sea preciso y llamado para ello en las mismas condiciones.

**IX. FINANZAS Y ADMINISTRACION**

**Artículo 39.- Patrimonio y financiación de la C.S. de CC.OO.**

Los recursos y bienes de la C.S. de CC.OO. estarán integrados por:

- 1.- as cuotas de los afiliados/as.
- 2. Las donaciones y legados en favor de la misma por capital que acumule a lo largo de su gestión.
- 3. Las subvenciones que puedan serle concedidas.
- 4. Las rentas de los bienes y valores.
- 5. Los ingresos procedentes de la venta de publicaciones y de prestación de servicios.
- 6. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.
- 7. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a todos los órganos de las organizaciones agrupadas en la C.S. de CC.OO., así como de las asociaciones, sociedades o servicios dependientes de la C.S. de CC.OO.

**Artículo 40.- Balance y presupuestos de la C.S. de CC.OO.**

Anualmente el Consejo Confederal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, conocerá la cuenta de ingresos y gastos y aprobará el balance de situación y presupuesto, así como las líneas de actuación de la C.S. de CC.OO. en materia de finanzas, que se harán públicas en los órganos de expresión confederales.

Suprimir el 2º párrafo del artículo que se inicia por: "para mejor cumplimiento..."

Suprimir íntegramente el apartado 5 y modificar la numeración de los siguientes.

Anualmente, la Comisión Ejecutiva presentará ante el Consejo, para su conocimiento y eventual debate, la cuenta de ingresos y gastos y balance de situación. Igualmente someterá a aquél para su aprobación, el presupuesto y criterios que, en materia de finanzas, sirvan de orientación a la actuación de la C.S. de CC.OO. publicándolos posteriormente en los órganos de expresión confederales.

Añadir un nuevo párrafo:  
Igualmente, conocerá los balances, cuentas de resultados y presupuestos del conjunto de las organizaciones confederadas.

**Artículo 41.- Fondos patrimoniales**

La C.S. de CC.OO. podrá crear fondos patrimoniales afectados a una finalidad determinada para atender las necesidades sindicales que estime oportunas.

Tales fondos estarán afectados a su utilización exclusiva para los fines declarados, sin que quepa disponer de ellos desviándolos de su función. La cuantía de estos fondos y las fuentes de ingresos que los nutren será determinada previamente y definida en el presupuesto anual de la Confederación.

Por la Secretaría de Administración y Finanzas se elaborarán los respectivos reglamentos de utilización y empleo de tales fondos, que serán aprobados por el Consejo Confederal o Comisión Ejecutiva. Estos reglamentos se harán públicos.

**Artículo 42.- Obligaciones de los órganos integrados en la C.S. de CC.OO.**

Todos los órganos de las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO. tienen la obligación de renovar el carnet y cotizar en la forma y cuantía que se establezca por el Congreso Confederal y por el Consejo Confederal.

Elaborarán también anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos de rama y territorios inmediatamente superiores. A través de los mecanismos contemplados en la Ejecutiva Confederal, se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de la estructura confederal.

El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias contenidas en los presentes Estatutos.

La C.S. de CC.OO. arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos ante los diversos órganos que la integran, con criterios de solidaridad y de corrección de los desequilibrios financieros, que, derivados de las condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia en CC.OO. de federaciones de rama o uniones territoriales que no puedan autofinanciarse.

**Artículo 43.- Libro de contabilidad y registro de afiliados/as**

La Confederación dispondrá de un libro de registro de la contabilidad central en el que figuren el estado de los ingresos y gastos y el balance económico general de la Confederación y estará a cargo de la Secretaría de Administración y Finanzas.

-  
-  
-  
5  
-  
-  
10  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
25  
-  
-  
30  
-  
-  
35  
-  
-  
40  
-  
-  
45  
-  
-  
50  
-  
-  
55  
-  
-  
60

Añadir un nuevo párrafo tras el primero:  
Aquellas organizaciones que no estén al corriente de pago, según los plazos establecidos por el Consejo Confederal, no podrán ejercer el derecho de voto en el mismo en tanto en cuanto no hayan regularizado la situación.

Modificar el título por: **Registro de Contabilidad y afiliados/as.**

Sustituir el primer párrafo por el siguiente:  
Todas las Organizaciones Confederadas, dispondrán de un registro de la contabilidad donde figuren sus estados de ingresos y gastos y su Balance Económico General que, estando a cargo de su Se-

Los afiliados/as de la Confederación podrán solicitar el acceso al referido libro de cuentas. Este sistema de libros de contabilidad y su acceso por los afiliados/as será extensivo a todos los órganos de la Confederación.

La Confederación dispondrá de un registro público en donde figuren todos los afiliados/as, desagregados por sexo, en situación de alta y estarán a cargo de la Secretaría de Administración y Finanzas. Los afiliados/as a la Confederación podrán solicitar el acceso de los afiliados/as a dicho registro público.

El Consejo Confederado aprobará el reglamento que regule el acceso de los afiliados/as a los libros de contabilidad y al registro de afiliados/as.

**X. DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA C.S. DE CC.OO.**

**Artículo 44.- Clasificación de la relación**

Aquellas personas que presten sus servicios a la C.S. de CC.OO. se definen y clasificarán, con arreglo al tipo de relación que mantienen, de la siguiente manera:

a) Sindicalistas. Son personas afiliadas cuya relación con el sindicato nace del mandato sindical, y se limita a éste, es decir aquellas que son elegidas o designadas para desempeñar funciones de representación sindical en los distintos órganos de dirección establecidos en los Estatutos de la C.S. de CC.OO. para cada uno de los organismos que integran la estructura sindical a través de los correspondientes congresos y consejos.

Se asimilarán a la condición de sindicalistas aquellas personas que presten servicios en virtud de haber sido incorporadas o designadas como responsables sindicales adjuntos a alguna secretaría o áreas por decisión de los órganos competentes.

La relación entre el sindicalista y el sindicato es de naturaleza asociativa, voluntaria y de nivel representativo, con exclusión de cualquier vínculo de naturaleza laboral.

Dada la especificidad de su función y relación con el Sindicato estarán sujetos a la temporalidad y revocabilidad propia de los cargos electivos. En su prestación de servicios tiene una relevancia constitutiva la recíproca confianza y lealtad. La pérdida de éstas originará el cese de sus funciones.

En los casos en que el mandato sindical, por elección o designación recaiga sobre personas provenientes de cualquiera de los grupos laborales de técnicos, administrativos, profesionales de oficio, servicios auxiliares, etc. una vez finalizado dicho mandato sindical volverían a la situación laboral anterior a su nombramiento como sindicalista.

- cretaría de Finanzas, estará a disposición de la Comisión de Control y del que se enviará copia a la Secretaría de Finanzas Confederada.

5 Sustituir: ... libro de cuentas... (por): registro de contabilidad. Suprimir:... de libros...

15 Suprimir: ...de los afiliados/as...

20 Suprimir:... a los libros de... y sustituir por :... al registro de ...

Las condiciones que regulan las prestaciones y en su caso las contraprestaciones económicas del personal sindicalista, serán decididas unilateralmente por los órganos sindicales competentes.

Los Sindicalistas se clasificarán: 5

a.1) Sindicalistas con dedicación exclusiva: -

Los órganos de dirección del sindicato podrán, en los supuestos de que las tareas sindicales lo requieran, decidir la dedicación exclusiva al sindicato de cualquier sindicalista, con la correspondiente compensación económica. La relación del sindicalista con dedicación exclusiva al sindicato continuará siendo de naturaleza asociativa y representativa, con exclusión del vínculo laboral, aunque por imperativos legales nacidos de una laguna reguladora de dichas situaciones existan elementos aparentes del mismo. 10 15

Al personal sindicalista dedicado en exclusiva a las tareas sindicales se le formalizará un contrato por mandato sindical (contrato por obra o servicio determinado). 20

a.2) Sindicalistas con crédito horario: -

— Delegados/as sindicales previstos en la LOLS: -

Los órganos de dirección del sindicato podrán, previo estudio con la sección sindical afectada y en los supuestos en que las tareas sindicales lo requieran, decidir la dedicación al sindicato en todo el ámbito de su estructura y por el tiempo correspondiente al crédito horario, a todas/os aquellos/as compañeros/as que ostenten la cualidad de delegados/as sindicales en representación de nuestro sindicato y según lo previsto en la L.O.L.S., manteniéndose dicha relación en su naturaleza asociativa, voluntaria en virtud del vínculo representativo legal con exclusión de cualquier relación de naturaleza laboral. En los supuestos de que la citada dedicación genere gastos, éstos serán sufragados por parte del sindicato. 30 35 40

— Delegados de personal y miembros de comités de empresa y/o juntas de personal: -

En los supuestos de crédito horario o de acumulación del mismo parte de delegados/as o miembros de comités de empresa pertenecientes a nuestro sindicato, y se decida la dedicación del mismo a tareas propias de la estructura sindical, se tomarán las medidas tendentes al mantenimiento de una dedicación estable, contraprestación de los gastos de todas aquellas que garanticen la normalidad de la relación laboral con la empresa en la que prestan sus servicios y en consecuencia del vínculo con el sindicato tendrá carácter asociativo y voluntario. 50 55

— Colaboradores/as sindicales: 60

Añadir: (después de... la LOLS)... y liberados mediante acuerdo o convenio con la empresa.

Añadir un nuevo párrafo:  
Así mismo, los órganos de dirección del sindicato podrán decidir la dedicación al sindicato de los liberados mediante acuerdo o convenio con la empresa con idéntica relación de naturaleza asociativa y voluntaria.

Se trata de aquellas personas, afiliadas al sindicato que realizan colaboraciones ocasionales y de ayuda, sea cual fuera la actividad prestada. Están comprendidos en lo prescrito en el artículo 1.3.d. del Estatuto de los Trabajadores.

b) Asalariados/as del Sindicato.

Son aquellas personas que, sin ser sindicalistas, prestan en el sindicato un trabajo que no supone existencia de responsabilidad sindical. Su relación con el sindicato es laboral a todos los efectos, y su contratación la realizará el órgano correspondiente previa definición del perfil del puesto de trabajo a cubrir garantizando la publicidad de la convocatoria dentro de la estructura del sindicato, de la rama o del territorio.

**Artículo 45.- Estatuto del Personal**

La C.S. de CC.OO. se dotará de un Estatuto del Personal que presta sus servicios a la misma, desarrollando y concretando las situaciones correspondientes a los grupos definidos por el Nomenclator de categorías. La aprobación de este Estatuto y su Nomenclator compete al Consejo Confederal.

El Estatuto del Personal y su Nomenclator podrá ser modificado total o parcialmente por este mismo órgano.

**XI. DISOLUCION DE LA C.S. DE CC.OO.**

**Artículo 46.- Disolución de la C.S. de CC.OO.**

Por acuerdo de los 4/5 de los votos de los delegados/as del Congreso podrá disolverse la C.S. de CC.OO., estableciéndose la forma de disolución del patrimonio de la misma en el acuerdo que motive la disolución, todo ello mediante un Congreso Extraordinario convocado exclusivamente a todos los efectos. En los supuestos de expulsión o disolución de una Confederación Nacional, Unión Regional o Federación, su patrimonio, bienes mueble o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de la C.S. de CC.OO.

**ANEXOS A LOS ESTATUTOS DE LA C.S. DE CC.OO. APROBADOS EN EL V CONGRESO CONFEDERAL**

En relación con el artículo 28, apartado b), de los Estatutos, el Secretario General tendrá las siguientes facultades:

Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones.

Aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedad conyugal; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, co-

brar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes. Ejercer el comercio; otorgar contratos de trabajo, de transporte y de traspaso de local de negocios; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar la correspondencia de cualquier clase, con su firma. Constituir y modificar sociedades; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ella e intervenir en sus juntas, rescindir las, disolverlas y liquidarlas. Operar con Cajas de Ahorros, Cajas Oficiales, Bancos, incluso el de España y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias permitan. Seguir, abrir y cancelar cuentas y libretas de ahorro/cuentas corrientes y de crédito y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personal o con pignoración de valores, con Bancos y sucursales, firmando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, Caja de Ahorros o Bancos concedan a la empresa en cuyo capital participe la C.S. de CC.OO., y las organizaciones relacionadas en el artículo 15 de los Estatutos.

Instar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y libración de cargas; solicitar asientos en Registro de la Propiedad y Mercantiles; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes. Comparecer ante centros y organismos del Estado, provincia o municipio, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor o demandado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos, contenciosos-administrativos, gubernamentales, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, incluso de casación, y prestar cuando se requiera la ratificación personal.

Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y planificación/deslindes, amojanamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir pres-

-  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
-  
40  
-  
-  
-  
-  
45  
-  
-  
-  
-  
50  
-  
-  
-  
-  
55  
-  
-  
-  
-  
60

Añadir (después de ...artículo 15 de los Estatutos): ...así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las organizaciones relacionadas en el citado artículo.

