

Programa de Acción

Documentos aprobados en el 8º Congreso Confederat

confederación sindical de comisiones obreras

«Seguir creciendo,
seguir decidiendo»

Los días 21, 22, 23 y 24 de abril se celebró en Madrid el 8º Congreso Confederat de CC.OO. Bajo el lema «*Seguir creciendo, seguir decidiendo*» se reunieron 1.001 delegados y delegadas, elegidos a través de un largo e intenso proceso previo de asambleas y debates, para hacer balance de la actividad de la Confederación durante los cuatro años que han ocupado el último mandato, para discutir el Programa de Acción del próximo periodo propuesto por el Consejo Confederat y las enmiendas totales o parciales que se fueron presentando en las reuniones preparatorias, así como para elegir a la dirección, Comisión Ejecutiva y Secretaría General, que deberá asumir la responsabilidad de gestionar lo acordado.

El Congreso es el máximo órgano de dirección del que las personas que formamos Comisiones Obreras nos hemos dotado. Por la finalidad que le hemos atribuido es el momento de mayor trascendencia en nuestra vida interna, pero por la capacidad de nuestra organización en el terreno de la propuesta, de la negociación y de la movilización, el Congreso es también un acto de la máxima importancia para el mundo del trabajo y para toda la sociedad. Así, el Congreso de CC.OO. adquiere una gran repercusión social como han demostrado la presencia en él de numerosas delegaciones internacionales y nacionales; la expectación que ha despertado entre nuestros interlocutores, patronal y Gobierno, especialmente ahora que se acaba de inaugurar un nuevo ciclo político, y el tratamiento que le han dado los medios de comunicación.

La publicación que tenéis en vuestras manos contiene la ponencia aprobada (denominada Programa de Acción), que incluye las distintas enmiendas asumidas en el mismo Congreso, así como las resoluciones y acuerdos adoptados. Unos documentos de interés y utilidad, tanto para vuestra información como para el trabajo sindical.

Fernando Lezcano

Secretario confederal de Comunicación de CC.OO.

DOCUMENTOS APROBADOS 8º CONGRESO DE CC.OO.

Madrid, del 21 al 24 de abril de 2004



Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Depósito Legal: M-26897-2004

© Madrid, junio 2004

Realiza: Paralelo Edición



Impreso en papel reciclado

ÍNDICE

INFORME GENERAL AL 8º CONGRESO	5
Introducción	7
Balance período 2000-2004	13
Ejes centrales de la acción sindical	31
La utilidad de CC.OO.	45
POSDATA AL INFORME GENERAL	53
PRESENTACIÓN DEL INFORME GENERAL AL 8º CONGRESO CONFEDERAL	55
RESUMEN DEL DEBATE SOBRE EL INFORME GENERAL	71
PROGRAMA DE ACCIÓN. PONENCIA APROBADA EN EL CONGRESO	77
1. Aumentar la participación en la empresa.....	81
2. Ampliar la afiliación.....	89
3. Actuar con eficacia y transparencia	97
4. Potenciar la negociación colectiva	105
5. Fomentar un tejido productivo sostenible y de calidad	113
6. Abordar las nuevas realidades productivas	121
7. Exigir la responsabilidad social de las empresas.....	127
8. Trabajar por la igualdad de trato en el empleo	133
9. Desarrollar la responsabilidad política de los poderes públicos consolidando y ampliando los sistemas públicos de protección social	141
10. Contribuir a reforzar el sindicalismo europeo e internacional.....	151
RESOLUCIONES	159
Resolución general.....	161
Resolución sobre la modificación del modelo y el procedimiento en los procesos congresuales	167
Resolución sobre el patrimonio sindical acumulado.....	169
Resolución que faculta al Consejo Confederal para modificar el artículo 17 de los Estatutos Confederales	171
ÓRGANOS DE DIRECCIÓN ELEGIDOS EN EL 8º CONGRESO	173



**INFORME GENERAL
AL 8º CONGRESO**



Introducción

El propósito de este informe es lograr, desde un balance reflexivo de la actuación de la CS de CC.OO. en los cuatro últimos años (lo que hemos llegado a ser), enfocar el Programa de Acción (lo que debemos hacer) para acercarnos, un peldaño más, a lo que queremos ser.

En estos cuatro años la actividad sindical ha sido intensa. Ha tenido mucho relieve nuestra presencia en el mundo del trabajo y nuestra proyección en toda la sociedad. Nuestra acción sindical se ha realizado en un marco socioeconómico y político que conviene traer a consideración, porque no actuamos en el vacío. Por ello, tras el repaso, balance y juicio de lo hecho, el segundo capítulo debe servir para contrastar nuestra actuación con las coordenadas sobre las que queremos influir.

En estos cuatro años nuestra actividad está enmarcada en un ciclo de fuerte crecimiento de la economía española, de intensa creación de empleo, pero de un crecimiento de la economía y del empleo que, por su carácter cualitativo, nos alerta sobre su sostenibilidad y sobre su eficiencia social.

En particular, hemos advertido sobre algunos rasgos preocupantes de esta modalidad de crecimiento y sus consecuencias: la demanda interna ha tirado de la economía, pero basándose en factores que generan una grave distorsión social que podemos ejemplificar en los precios de la vivienda, que ha pasado de considerarse un bien social de primera necesidad a considerarse una inversión y un destino, al parecer obligado, del ahorro de la mayoría de las familias, con unos precios desorbitados que son un freno para la autonomía y emancipación de las personas y una amenaza (la «burbuja») en el futuro próximo para la economía y para el bienestar de los ciudadanos, por el alto nivel de endeudamiento de las familias.

El empleo generado se ha sostenido sobre bases productivas poco sólidas y vinculadas a la coyuntura, la construcción, los servicios y el trabajo de los inmigrantes, lo que a su vez no permite mejorar sustancialmente las cifras negativas de temporalidad y de siniestralidad laboral. Ambos problemas son dependientes del desarrollo productivo y del modelo de competencia seguidos, como demuestra el cada vez mayor grado de concentración sectorial de los mismos.

El aparato productivo y las propias Administraciones Públicas (el sector público ha aumentado su tasa de temporalidad casi 7 puntos porcentuales desde 1996) han mostrado su desprecio por la calidad y por la productividad basadas en la mejora del capital humano para



producir bienes y servicios con valor añadido y mejorar la competitividad de la economía española, que no sólo exhibe todavía cifras récord en la UE en desempleo y baja calidad del empleo, sino la balanza comercial más negativa de la UE y la segunda más negativa del mundo desarrollado tras la de Estados Unidos.

No se ha utilizado el margen de la ventaja comparativa de unos costes laborales totales (66,2% en 2000 en la UE de 15 países) más bajos que la media de la UE, para armarse con nuevas ventajas competitivas (dotación en formación, cualificación a lo largo de toda la vida del capital humano, I+D+i) y así despejar el futuro de nuestro aparato productivo y asegurar un empleo más productivo y por lo tanto más estable y más seguro.

Ni desde la iniciativa privada –ya que la inversión en la empresa ha caído en años de mucho beneficio– ni desde la política económica del Gobierno del PP –que ha orientado el presupuesto con políticas de desfiscalización de las rentas altas y ha exhibido como coartada para no asumir sus responsabilidades la norma de la estabilidad presupuestaria– se ha cuidado de aprovechar el crecimiento para aumentar la competitividad, el empleo y, así, la cohesión social del futuro.

La UE ha seguido una senda de disociación de las proclamas y las políticas. La Cumbre de Lisboa marcó el objetivo de pleno empleo en 2010 sosteniendo en paralelo la competitividad y el modelo social. No se han cumplido los prerequisites, el primero, sostener una tasa de crecimiento, en tasa media interanual, del 3% del PIB. Ahora, tras haberse olvidado de la segunda parte del acuerdo de «estabilidad (monetaria) y crecimiento (económico)», en la parte del crecimiento, la estabilidad presupuestaria aprieta como un dogal y más cuando el crecimiento desaparece y se bordea la recesión.

La inconsecuencia pasa factura en la UE en forma de desempleo, deslocalización de empresas, recortes sociales y renacionalización de las políticas económicas, cuando una mayor coordinación de las políticas económicas («gobernanza económica», ausente del tratado constitucional) era el prerequisite para fomentar el crecimiento tras la implantación de la moneda única, único garante de la posibilidad de conjugar modelo social y competitividad, de conjugar las demandas de la sociedad y de la economía.

Las orientaciones de la política económica del PP no sólo han sido criticadas y denunciadas por CC.OO. Han sido combatidas en sus consecuencias prácticas, como el «decretazo» de 2002, último intento de mantener la competitividad con recortes de derechos laborales.

Hoy se extiende la idea, también en el mundo empresarial, de que hace falta reforzar la competitividad dotando a cada puesto de trabajo de más herramientas de productividad (dotación de cualificación, de tecnología, de innovación, de organización del trabajo) si no queremos perder más mercado interior y exterior frente a países que nos ganan en las viejas ven-

tajas comparativas (costes laborales totales) y llevan años invirtiendo en las nuevas ventajas competitivas (esforzándose con inversiones masivas en educación, innovación, tecnología, etcétera), como son los 10 países que se incorporan a la UE el 1 de mayo.

Nuestras acciones y nuestro discurso buscan no sólo satisfacer el interés inmediato y perentorio de millones de desempleados y precarios, sino satisfacer un interés y necesidad general: mejorar la competitividad sin atentar contra la cohesión social, producir más y mejor sin degradar el trabajo, los derechos sociales y la seguridad. Lo hacemos convencidos de que son los trabajadores, el llamado «capital humano», la riqueza del país. Son los trabajadores, cualificados con la herramienta del conocimiento y la tecnología, la condición necesaria para asentar aquí al otro capital, accediendo a nuevos nichos de mercado y evitando que la competitividad desaparezca cuando se agotan las viejas ventajas comparativas y no se han construido los instrumentos de las nuevas ventajas competitivas.

Somos conscientes de que el modelo social, que tiene su referente más tangible en las llamadas prestaciones sociales, descansa en la masividad del empleo bien retribuido y, para ello, en la masividad o predominio del empleo altamente productivo. Los sistemas de protección social no deben adelgazarse. Deben ajustarse a las nuevas realidades y necesidades. Pero en nuestro país, donde uno de cada dos parados no tiene cobertura económica, donde no hay políticas públicas de apoyo a las familias con hijos a su cargo, donde la atención sociosanitaria a personas con dependencia no constituye un derecho subjetivo, donde la integración de los inmigrantes requiere fuerte inversión económica, en capital humano productivo, donde el gasto público en protección social es inferior a la media de la UE, además, debe engrosarse el gasto en protección social.

Tras el importante y sostenido esfuerzo de la sociedad española en los últimos veinte años para situarse en el ámbito del Estado del Bienestar, hubiera sido y es ahora necesario promover un segundo impulso para afianzarse dentro de este modelo social. Las prestaciones mencionadas necesitan de un esfuerzo económico adicional, para el que existen márgenes suficientes al tener nuestro país una presión fiscal muy inferior a la media comunitaria, cifrada en 7 puntos porcentuales del PIB.

Particular importancia tiene lo relativo al sistema educativo, donde hemos sido absolutamente beligerantes con la orientación conservadora del PP expresada en las dos reformas, LOU y Ley de Calidad de la Enseñanza, que hemos denunciado como injustas y negativas. Lo hemos hecho porque consideramos al sistema educativo desde dos ópticas. La educación es la base de la igualdad de oportunidades de las personas y es, además, la base de la cualificación del capital humano. Tanto en términos de igualdad como en términos de refuerzo de la cualificación, las reformas van en contra de lo que nosotros consideramos necesidades básicas. España tiene un gasto en educación inferior a la media comunitaria y

el capital humano demanda cada vez más cualificación general y no selectiva. Además, combatimos y combatiremos cualquier reforma que no refuerce, sino que debilite, el carácter público y laico del sistema educativo por mor de los valores y de la eficiencia.

La posición de CC.OO. en estos cuatro años en el contexto de estas consideraciones generales sobre la economía, la sociedad y el trabajo que han determinado todas nuestras acciones, dentro y fuera de la empresa, y que serán pormenorizadas en la segunda sección del informe, nos ha dotado de gran legitimación, dentro y fuera de la empresa, y es, a nuestro criterio, la causa de nuestro liderazgo laboral y social. Nuestro incremento afiliativo, unos magníficos resultados en las elecciones sindicales, una gran legitimación y respeto de los poderes públicos y privados son nuestro haber principal y el resultado de la orientación de nuestro trabajo, y desembocan en puntos clave del Programa de Acción como el referido a las actuaciones necesarias para **promover un tejido productivo de calidad**.

Esta posición nos aleja de cualquier reflejo corporativo o defensivo, porque con nuestra propia capacidad de análisis y propuesta expresados sin ambages nos hemos situado en el centro del debate económico y social, de donde será difícil desalojarnos si seguimos demostrando que la defensa de los intereses de los trabajadores pasa por la defensa de intereses generales en el campo de la eficiencia de la economía y de la cohesión social.

No estamos sosteniendo una posición fácil. La autonomía sindical, una condición tan estimada, es, a veces, un motivo de incomodidad para otras fuerzas e instituciones. Esto no es, como se dice a veces, apoliticismo (¿qué más político que luchar por la igualdad y el progreso mayoritariamente disfrutado?), no es indiferencia por los valores, es simplemente defender estos valores desde nuestro campo de juego, con nuestros recursos propios, y consiguiendo la adhesión masiva, consciente y efectiva de los trabajadores y las trabajadoras.

Ser el primer sindicato de este país, ser la primera asociación en número de efectivos no es sólo una distinción, es una grave carga de responsabilidad que nos obliga a revisar constantemente nuestro funcionamiento, a investigar cómo mejorar nuestra capacidad de acción y, por ello, en el Programa de Acción tiene relieve el eje de una mejor gestión de nuestros recursos, que son prestados por los trabajadores y la sociedad para que cumplamos nuestro papel, que nadie más que un sindicato poderoso, democrático, no corporativo; esto es, sociopolítico y libre; esto es, autónomo, puede cubrir.

Del análisis de lo hecho debemos extraer conclusiones para la acción futura. Debemos, de ahí, extraer consecuencias sobre nuestros errores, o insuficiencias, o carencias. Y este 8º Congreso es no sólo el tribunal de críticas o refrendo, es el laboratorio o taller de ideas y propuestas para que CC.OO. siga **creciendo y decidiendo**.

Por ello, cuando decimos que la reivindicación de «trabajo estable, seguro y con derechos», tantas veces escrita en nuestras pancartas, que tantas veces ha presidido nuestras movilizaciones, que siempre ha impregnado la posición en una mesa de diálogo, sea convenio colectivo, acuerdo interconfederal o pacto con instituciones políticas, no es una cantinela o un recurso para satisfacer a los precarios, a las mujeres, a los jóvenes, a la gente que trabaja en grave riesgo para su vida o su salud física o mental, acertamos. Porque ése es el engarce, el eje sobre el que articular justas demandas de los trabajadores y trabajadoras españoles con las necesidades objetivas, por masivas y de diversos sectores, de nuestra sociedad.

Estas consideraciones generales presiden nuestra reflexión presente y han presidido la toma de pasadas decisiones. Valgan como introducción a este Informe General, que debe abrirse con el balance de lo hecho.

Balance del período 2000-2004

Intentamos desde 2000 a 2001 un segundo acuerdo con UGT y CEOE y CEPYME que reforzase la estabilidad en el empleo siguiendo la huella del Acuerdo de 1997. Lo intentamos proponiendo reformas legales que desincentivasen la contratación temporal abusiva y que favoreciesen la contratación indefinida, reforzando las causas de los contratos de duración determinada, estableciendo límites a la utilización de sucesivos contratos temporales, modificando la actual regulación de las contrata y subcontratas y exigiendo un mayor control público de la temporalidad abusiva. Las organizaciones patronales no fueron en absoluto receptivas a nuestras demandas. Sólo buscaban desregular el contrato a tiempo parcial. Y, sabedores de que el Gobierno coincidía con su propósito, se ahorraron cualquier paso en la dirección demandada por los sindicatos.

Cuando el Gobierno anunció que legislaría sin esperar el acuerdo, desincentivó cualquier posición negociadora de las organizaciones empresariales y produjo una reforma sin efecto sobre la estabilidad, sin efecto sobre la extensión del empleo a tiempo parcial, pero que eliminaba garantías para los trabajadores que acceden a esta forma de empleo porque no encuentran otra, y con el efecto negativo añadido de desincentivar la cultura de la negociación bilateral para futuras reformas.

Por nuestra parte, continuamos trabajando a favor de la estabilidad del empleo mediante la negociación colectiva y la acción sindical, y con nuevas iniciativas, como la **campaña contra el fraude en la contratación**. No suscribimos la valoración de UGT que propuso la realización de una huelga general y la convocó en Galicia en compañía de la CIG, sin éxito, y provocando una fisura en la unidad de acción que recorrió gran parte del trayecto sindical que estamos analizando.

El fracaso de este episodio fallido de negociación contaminó la posición de UGT en el **II Acuerdo de Pensiones** de 9 de abril de 2001 donde, a pesar de alcanzarse la mayor parte de los objetivos establecidos en una plataforma unitaria, hubo dos posiciones sindicales a la hora de cerrar el acuerdo.

El acuerdo suscrito por CC.OO., patronal y Gobierno proyecta, con el horizonte adecuado, la separación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social, permitiendo la construcción de un fondo de reserva significativo, lo cual sanea las finanzas y las perspectivas financieras de la Seguridad Social, crea un nuevo derecho de jubilación anticipada para los

trabajadores del Régimen General que, en su mayoría, no han cotizado antes de 1967, y produce incrementos en pensiones de baja cuantía, que pueden, legítimamente, considerarse insuficientes, pero marca una tendencia que sólo se consolidará si hay garantías de estabilidad financiera a corto y medio plazo y consenso básico sobre la viabilidad del sistema, y, sobre todo, si conseguimos mejorar la calidad y la productividad, y, así, la retribución del empleo.

En este segundo acuerdo indicamos también la necesidad de desarrollar la parte más débil de nuestro sistema de protección social, los servicios sociales de atención a las personas en situación de dependencia, para generar un círculo virtuoso de satisfacción de una demanda social masiva, creación de nuevos empleos e impulso para la incorporación de más mujeres a la actividad laboral, liberándolas de estos cuidados en el ámbito familiar. Hoy todas las fuerzas políticas se marcan el objetivo que nosotros señalamos en el II Acuerdo de Pensiones.

También establecimos la indicación de seguir trabajando hacia la convergencia progresiva de regímenes de la Seguridad Social: agrario, autónomos y empleadas de hogar.

En absoluto estaba claro que el Gobierno, que había enlentecido durante un año la negociación sobre pensiones y que utilizaba esta mesa como palanca de presión sobre la de estabilidad en el empleo, desease este acuerdo.

Tras el fracaso de la mesa de estabilidad en el empleo, que para el Gobierno llevaba demasiado tiempo funcionando sin producir un acuerdo, CC.OO. emplazó al Gobierno a cerrar el acuerdo de pensiones rápidamente, ya que la mesa estaba abierta y enfangada durante más de un año, y le anunció que una reforma lesiva de las pensiones provocaría por nuestra parte una dura respuesta con seguro y masivo respaldo social. Así se cerró este acuerdo, que da continuidad al de 1996 y que, escrito sobre los renglones del llamado «Pacto de Toledo», ha incentivado, dos años después, a todos los partidos del arco parlamentario a suscribir otro acuerdo el 2 de octubre de 2003 que refuerza políticamente la línea emprendida: reformas consensuadas que mejoren ordenadamente las pensiones, que consoliden financieramente el sistema y que todo se produzca combinando contributividad y solidaridad para la estabilidad del sistema y buscando el mayor consenso político y social.

Con nuestra acción sostenida en este campo hemos contribuido, nosotros los primeros, a legitimar algo tan importante para la sociedad como el sistema público de pensiones en régimen de reparto y hemos despejado las dudas sobre la viabilidad del sistema proyectando un horizonte fiable.

Por ello, es y ha sido clave la posición de CC.OO., único agente que con el Gobierno ha negociado y suscrito dos acuerdos que han cubierto plenamente nuestras expectativas, que han evitado que los partidarios de «reformas del modelo» se salgan con la suya, que han evitado

reformas como las que han producido gobiernos de todo signo en la UE (Francia, Italia, Alemania, Austria) y que nos legitima no sólo para proponer, sino para oponernos, con toda razón, a cualquier intento de reforma regresiva.

Lamentamos la división entre CC.OO. y UGT que se produjo en estos dos episodios de la primavera de 2001. Pero reafirmamos nuestras razones en ambos casos. En el primero, porque este sindicato no debe promover movilizaciones con carácter de huelga general sin un fuerte contenido de credibilidad para no mellar el arma más contundente de movilización laboral y, en el segundo, porque este sindicato está convencido de que, en materia de Seguridad Social, en las reformas, seguras e inevitables, de los sistemas de pensiones, la presencia sindical con criterio sólido y propio es la única garantía de que estas reformas no pasan por la «deconstrucción» del sistema de reparto para levantar en paralelo, con los ladrillos del derribo, un sistema alternativo más débil e insolidario.

Otra mesa de negociación fallida fue la tripartita con el Gobierno, los sindicatos y las patronales que abordó **«la reforma de la negociación colectiva»** en los últimos meses de 2001. El fracaso se debió, a nuestro juicio, a varios factores: el precedente de una regulación sin acuerdo (decreto laboral de 2001), la fisura en la unidad de acción, la falta de acuerdo en el seno de la patronal sobre sus propios intereses y la indeterminación por parte del Gobierno, quizás también por falta de acuerdo interno, sobre los objetivos y el carácter de la reforma. Ahí también hay que buscar las causas por las que, tras el fracaso de la mesa, el Gobierno, sin claridad de ideas propias y con la certeza de una fuerte oposición sindical, no abordase una reforma legislativa. CC.OO. trabajó por el acuerdo sobre la base de nuestras propuestas. Pero, ante la imposibilidad de acuerdo, también trabajó contra una iniciativa legislativa unilateral.

La pretensión que sigue exhibiéndose, básicamente desde sectores doctrinales fundamentalistas y de la Administración vinculados al área económica del Gobierno, es la de quebrar el carácter normativo del convenio colectivo con objetivos como evitar lo que llaman indiciación de los salarios y rigidez del convenio colectivo. El derecho a la negociación colectiva (relaciones laborales colectivas y convenio colectivo) y el derecho de huelga son los derechos sindicales básicos, llaves para conseguir otros derechos y mejoras de las condiciones de vida y trabajo de millones de personas. Nunca lo olvidaremos. Por ello, defenderemos ambos pilares con la mayor contundencia.

No estamos plenamente satisfechos del funcionamiento de la negociación colectiva, pero es a través de ella como se van mejorando las condiciones de trabajo y, por ello, en la mesa propusimos, sin éxito, el refuerzo del marco sectorial, con las articulaciones y delegaciones en materias que los negociadores estimasen conveniente hasta el nivel de empresa, para hacerlo más útil y funcional a todo el tejido empresarial.

Esta reforma es de las que siempre dice el Gobierno que están pendientes. Hasta que no transcurrió la «digestión» de la huelga general del 20-J, se estuvo hablando de retomar la discusión. Nosotros sostuvimos nuestra posición. Hay que reforzar el convenio colectivo y su aplicación y esto se realizó, adecuadamente, sin mucho contento del Gobierno, con la **negociación de los ANC** para los ejercicios de negociación colectiva de 2002 y 2003 y con la prórroga del último para 2004.

No fue, por tanto, una exigencia para el aplazamiento de la reforma de la negociación colectiva, como se esgrime por quienes desprecian su valor (valor económico, en momentos de incertidumbre, y valor social, por sus indicaciones de empleo y salariales), sino más bien un pronunciamiento formal y reiterado, en dos ANC y una prórroga, a favor de la autonomía colectiva, que vale tanto como vale la persistencia del sindicato.

Es sabido que se trata de acuerdos obligacionales, por tanto de aplicación no directa o mecánica, con un conjunto de indicaciones acordadas entre organizaciones empresariales y confederaciones sindicales a los negociadores de convenios colectivos. También es sabido que en muchos ámbitos existe una notable inhibición patronal al aplicar lo acordado. Son indicaciones aplicables con flexibilidad: incrementos de los salarios con garantía de ganancias moderadas en su poder adquisitivo, que permitan utilizar algo del escaso crecimiento de la productividad para crear nuevo empleo, cláusulas que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo, indicaciones sobre refuerzo de la flexibilidad interna en detrimento de la externa, señalamiento, en el II ANC, de cláusulas para la igualdad de género e indicaciones para la construcción de observatorios industriales o de servicios sectoriales.

Estos acuerdos han recibido críticas, no sostenibles por contradictorias, de todas las bandas. Han sido criticados por indiciar los salarios, por provocar incrementos salariales que desbordan la inflación y ceban la espiral inflacionista, por indicar recortes salariales, por ser causa de desmovilización, por no ser de obligada aplicación y por ser un corsé que impide negociar. El resultado de estos ejercicios de negociación colectiva demuestra que no han alterado la tendencia general, que no es mala, excepto en lo positivo que tiene universalizar la cláusula de revisión salarial y poner sobre el tapete cuestiones relativas a estabilidad y flexibilidad interna versus flexibilidad externa, observatorios sectoriales y prácticas antidiscriminación de género, que si no se han desarrollado en más convenios colectivos no es por olvido de los redactores de los ANC, sino porque los negociadores de convenios colectivos no han puesto el mismo empeño en esto que en las cláusulas de garantía salarial, ante las que hemos permeabilizado a patronales tan relevantes como la AEB, en el caso del último convenio colectivo del sector de la Banca privada.

El año 2002 fue un año de fuerte presencia y protagonismo sindical. Ya en la primavera de 2001 y en otoño de 2000, durante la negociación sobre estabilidad en el empleo, se habían

convocado coordinadamente **manifestaciones masivas por los objetivos de empleo estable, seguro y con derechos**, y movilizaciones de empleados públicos, pero el año 2002 tuvo un carácter distinto y determinante.

La huelga general del 20-J como respuesta no a una amenaza de reforma laboral, sino como muestra de rechazo a una legislación en vigor, el llamado «decretazo» (RDL 5/2002, de 24 de mayo), sus secuelas y sus consecuencias, merece una consideración especial.

La propuesta del Gobierno era un paquete (supresión de los salarios de tramitación, recortes en las cuantías y en el acceso a la prestación por desempleo, con particular énfasis en colectivos precarios como los fijos-discontinuos o desempleados del campo de Extremadura y Andalucía) del que no se argüía más objetivo o fundamento que evitar, si caía la tasa de empleo, que se disparase el gasto en prestaciones por desempleo cuando un 50% de los parados no tiene cobertura y hay un cuantioso excedente de cotizaciones sociales tras el pago de las prestaciones, a pesar de cubrir estas cotizaciones el pago del subsidio.

El paquete era de graves recortes. Era injustificado e injusto. ¿Había materia que reformar? Sí, seguramente para eliminar disfunciones de los servicios de empleo y, sobre todo, para ampliar la protección por desempleo a los colectivos más necesitados, como veníamos demandando desde hacía tiempo. Y la discusión debió hacerse sobre el Proyecto de Ley de Empleo. No hubo ninguna posibilidad de disuadir al Gobierno de realizar esta agresión y de evitar un conflicto en forma de huelga general.

No decidimos «convocar y organizar» la huelga general para castigar a un gobierno cuya política criticábamos, ni para demostrar nuestro descontento ni nuestra capacidad de movilización, de la que algunos, propios y ajenos, manifestaron dudas, errando de nuevo. Fuimos demandando la retirada de las medidas que componían el RDL 5/2002, de 24 de mayo. Fuimos por necesidad y convicción. En unidad con UGT y contra un coro mediático que no sólo nos criticaba, sino que nos disputaba el derecho a la huelga general y a sus instrumentos, por ejemplo el derecho a desplegar los llamados «piquetes informativos». Trabajamos duramente, de forma coordinada y eficaz. Decidimos una fecha que coincidía con la víspera de una Cumbre Europea en Sevilla que era el epílogo de la Presidencia semestral española de la UE, para significar nuestra determinación de defender, como se hacía en Europa (Francia, Grecia, Italia, luego Portugal y Austria) el modelo social europeo. Litigamos coordinadamente contra decretos abusivos en el ámbito de los servicios mínimos (Comunidad Valenciana, Galicia, SEPI, comunicación y transporte) y obtuvimos decisiones judiciales ejemplares. Legitimamos la huelga general.

Y la huelga fue masiva. Y lo fueron las masivas manifestaciones ese día. Y la manipulación informativa de los medios de titularidad pública fue sancionada por la Justicia, cuando decidimos recurrir con el apoyo operativo de la Federación de Comunicación y Transporte en

defensa del derecho a una información objetiva. El Gobierno acusó el golpe. Y el nuevo ministro de Trabajo recibió el mensaje de que el grave conflicto sólo se resolvería con la reconsideración de las medidas en sede parlamentaria. El PP, aislado de todo el arco parlamentario, inició la reconsideración ante nuestra determinación de movilización demostrada el **5 de octubre en Madrid**, ante la **marcha de Córdoba a Madrid de los sindicalistas andaluces** y ante el **anuncio de una huelga general en las comarcas andaluzas y extremeñas** agredidas con la eliminación del «subsidio agrario», agravio estúpido a Andalucía y Extremadura. Y en febrero de 2003 celebramos allí la restitución de la prestación en forma de «renta agraria».

Y así cerramos y cerraron el conflicto más grave que el Gobierno de Aznar tuvo con el movimiento sindical.

La huelga general se reivindica ahora como útil cuando es necesaria. La huelga general es la expresión más fuerte de determinación clara en defensa del Estado social. Es la expresión no sólo de la fortaleza, sino de la razón. El derecho de huelga también se legitima así, cuando diez millones de personas secundan el llamamiento, y, sobre todo, cuando cubre los objetivos explicitados previamente.

No todo demanda una huelga general. No siempre puede cerrarse la ecuación acción/utilidad. Si la huelga general se debilita como instrumento, como derecho útil y necesario para defender otros derechos, se debilita la base de sustentación de estos derechos.

Por ello, lamentamos que no coincidan con nosotros quienes creen poder utilizar la convocatoria de una huelga general cuando no suscita adhesiones masivas (primavera 2001) o no es útil y apropiada (protesta contra la guerra de Iraq en 2003).

El Consejo Confederal extraordinario reafirmó las razones y la determinación para seguir manifestando **nuestra oposición a esta guerra**, injusta por no anclarse al derecho internacional, e injustificable (ahora más evidentemente tras la exhibición de las trampas argumentales de los gobernantes españoles, británicos y norteamericanos), y ratificó la voluntad de seguir movilizándose sin recurrir a la huelga general, ni necesaria ni útil, por entender que generaría una segura división entre colectivos que en la calle se manifestaban conjuntamente repudiando la actuación del Gobierno español, con la mayor contundencia.

La división sindical también es un peaje por ejercer la autonomía tan predicada. La autonomía es una fuente tan necesaria de la legitimación del sindicalismo de clase como la representatividad y la afiliación. Y la legitimación sindical es parte de nuestra fortaleza.

Ha habido en este mandato tres ocasiones en las que nuestras diferencias con UGT han sido notorias y además notoriamente subrayadas. Cuando la UGT nos propuso, en marzo de 2001 y en abril de 2003, convocar dos huelgas generales rompiendo una tradición, como

todas, no escrita, de trabajo unitario que evitaba que estas decisiones, graves y relevantes, se publicitasen unilateralmente para no proyectar rupturas, y cuando, a nuestro pesar, no nos acompañó en la firma del segundo acuerdo de pensiones. Desde fuera y desde dentro se nos criticó y se dramatizó, para intentar dañarnos, de forma impostada, nuestra actitud. Nosotros sostuvimos, contra viento y marea, nuestra posición sin que la otra tuviera eco positivo entre la mayoría de trabajadores. Esto no debe ser obstáculo para perseguir en lo posible la unidad de acción sindical, que seguimos considerando una parte importante de la fortaleza del sindicalismo y por la que seguiremos transitando con toda seguridad.

Aquí, también, por primera vez, tres organizaciones de CC.OO. rompieron gravemente la disciplina confederal y el mandato del Consejo Confederal, mostrando una radical incompreensión de la esencia confederal y del gobierno democrático, que demuestra mucha necesidad de maduración. Con posterioridad atendieron al llamamiento del Consejo manifestando su voluntad de no reproducir este proceder. Lo valoramos positivamente.

Tras la huelga general del 20 de junio de 2002, tras la reconsideración del «decretazo», en parte, sólo en parte, se recuperó algún clima de diálogo con el Gobierno, que dio frutos.

Por sentencia del Tribunal Constitucional, el Gobierno se vio obligado a recomponer la articulación de la **formación continua** y aceptó en gran parte las propuestas sindicales, de manera que se estableció un modelo no plenamente satisfactorio pero aceptable y también necesario tras la aprobación de la Ley de Formación Profesional y de las Cualificaciones, que ha sido una demanda histórica de CC.OO. Conseguimos también en este periodo un **Acuerdo marco** (diciembre de 2002) **sobre actuaciones en materia de Salud Laboral** y una **aceptación de las propuestas sindicales al anteproyecto de Ley Básica de Empleo**.

Es bueno que el informe recoja algunas consideraciones esenciales sobre estas materias.

En relación con la formación continua: queremos seguir utilizando este instrumento para la mejora de la capacitación de los trabajadores y de la competitividad del tejido productivo; queremos que la gestión de estos ingentes recursos económicos sea transparente y eficaz y, para ello, regular todos los instrumentos necesarios, ya que no estamos al abrigo de las críticas objetivas o interesadas. El gobierno sindical en esta materia y su vinculación al marco contractual son casi las únicas garantías para frenar la deriva hacia la utilización por las empresas de «sus cuotas o aportaciones» para formación, rompiendo el carácter de caja única, solidario y eficiente de estas aportaciones. Fuera de estas coordinadas cualquier enfoque o aproximación al carácter de la gestión contribuye, y contribuirá seguramente, al debilitamiento de este instrumento de mejora de la calidad del trabajo, y en paralelo a ensombrecer nuestra propia imagen y capacidad de gestión.

En relación con la salud laboral: los acuerdos de diciembre de 2002 vinieron precedidos de reiteradas demandas y movilizaciones sindicales, particularmente contundentes las dirigidas por FECOMA, particularmente claras las que apuntan a la grave desregulación de las responsabilidades en actividades contratadas y subcontratadas, particularmente oportunas como las dirigidas para esta materia al poder legislativo en forma de ILP. El desarrollo de los acuerdos de diciembre de 2002, a lo largo de 2003 produce instrumentos valiosos, pero sólo instrumentos, para abordar un problema. Como todos los instrumentos deben ser manejados y las manos son las nuestras, las del empresario y las de la Administración, también las de la Administración de Justicia. Los objetivos son ambiciosos porque la realidad es insostenible. La negociación y la aplicación del convenio colectivo es un cauce donde debemos redoblar el esfuerzo en el próximo periodo, por su carácter normativo, por su entronque con la empresa y por su versatilidad y adaptabilidad. Pero debemos constatar que nuestro esfuerzo debe sostenerse y que no ha sido vano, ni estéril.



Los graves sucesos ocurridos en agosto de 2003 en la factoría REPSOL de Puertollano revalorizan los acuerdos en materia de salud laboral y evidencian la necesidad de intensificar nuestro trabajo ante el fenómeno creciente de la descentralización productiva.

En materia de Ley de Empleo debemos constatar el retraso con el que se produce esta norma legal, el último eslabón de un importante trabajo del sindicato en su conjunto para influir en la configuración de los servicios públicos de empleo, y la necesidad de ahormar a las orientaciones confederales nuestro trabajo y nuestra intervención en ellos. También la necesidad de transferir experiencias positivas y proscribir las negativas e ineficientes para contribuir a tener los servicios públicos de empleo que queremos, con más recursos, más útiles y eficaces.

Debemos constatar aquí la labor realizada por CC.OO. en el ámbito parlamentario y en el de la relación con los departamentos gubernamentales concernidos en la gestación del proyecto legislativo conocido como «**Ley Concursal**» (Ley 22/2003, de 9 de julio). El anteproyecto incluía propuestas lesivas, que debilitaban los derechos de trabajadores en casos de quiebra de empresas. El anteproyecto seguía la corriente que da prioridad, en la administración de derechos sociales, a la llamada racionalidad de la economía de la empresa. Fue principalmente el trabajo tenaz, discreto e inteligente de la CS de CC.OO. el que consiguió convencer a los grupos parlamentarios, incluyendo el del PP, de la inconveniencia y gravedad de la propuesta, hasta el punto de crear un consenso unánime sobre enmiendas propuestas por nosotros, trabajadas con inteligencia por grupos como IU o socialista, que consiguieron desactivar todos los riesgos y producir una legislación inevitable pero aceptable.

CC.OO., en su defensa de un crecimiento sostenible, no sólo contribuyó a las movilizaciones y protestas en el caso y en el momento de la **catástrofe del Prestige**. Promovimos con la UGT, en la ciudad de La Coruña, pocos días después del accidente, con el respaldo y capacidad organizativa del SN de Galicia de CC.OO. y el apoyo de FCyT, un encuentro europeo de carácter sindical para elaborar no sólo un catálogo significativo de incumplimientos de normas, de retrasos injustificables en la construcción de normas e instrumentos de prevención, de reacción a catástrofes similares y repetidas, sino un listado de propuestas al Gobierno español y a los Gobiernos europeos así como a las instituciones de la UE. Propusimos a la patronal, y acordamos con ella, la creación de un fondo de apoyo al empleo en Galicia, compuesto con aportaciones de cotizaciones que el Gobierno se negó a articular normativamente de manera incomprensible. Y estuvimos en cabeza de todas las movilizaciones ciudadanas de denuncia de la incuria de la Administración y de reivindicación de medidas para que «nunca más» se repita la catástrofe. Y ahora estamos demandando que el llamado «Plan Galicia» tenga continuidad e implementación económica.

La creciente y reconocida aportación (discurso e intervención) de la CS de CC.OO. en materia de desarrollo sostenible responde a un real sentido de maduración. Nuestra reflexión es sindical, por ejemplo, en lo que hemos opinado respecto al llamado «protocolo de Kioto»: el desarrollo sostenible debe serlo para la economía, pero también para la sociedad y para el medio ambiente. Si no, no habría desarrollo sostenible, porque competitividad, cohesión social y ecoeficiencia son las piezas que hay que cuadrar para que el desarrollo exista para la economía (empresa), la sociedad (personas) y el medio ambiente (recursos naturales). Así el crecimiento económico traerá beneficios, progreso del nivel de vida de las personas y respeto al activo heredado en forma de naturaleza.

Es dentro de nuestra concepción del desarrollo sostenible donde puede entenderse nuestro discurso de refuerzo a la tendencia abierta hace años a exigir a las empresas un compromiso con la sociedad y el medio ambiente. Los llamados «códigos o compromisos de responsabilidad social de las empresas» surgen tras la hegemonía cultural conseguida por la consideración de la empresa como un hecho determinante para el desarrollo social y medioambiental, no sólo económico. La llamada «responsabilidad social corporativa» (RSC) es una demanda democrática y, por ello, cuando CC.OO. suscribió con UGT, CEOE-CEPYME y un centenar de empresas españolas el texto vulgarizado como «**Global Compact**», en abril de 2002, que a iniciativa de su secretario general promovió la ONU, lo hizo consciente de que contribuía a promover un cambio cultural que incluía al tejido empresarial, a las empresas, en el elenco de los responsables de una expansión equilibrada de las demandas económicas, sociales y medioambientales que, en congruencia, pueden promover el desarrollo sostenible.

La misma convicción fue la que determinó nuestra actuación al participar desde su inicio en la iniciativa de construir una agencia europea para la evaluación voluntaria del comportamiento de las empresas en relación con los estándares de RSC. Esta agencia, independiente, es **VIGEO**, de la cual la CS de CC.OO. es socio fundador y accionista.

Puede decirse que estos códigos no son regulaciones taxativas, y hay razón en la afirmación. Pero hay razón también en los que dicen que a las regulaciones taxativas sólo se llega cuando la opinión pública hegemónica expresa mayoritariamente su conveniencia. La inclusión del trabajo sindical en este frente que formula nuestro programa de acción tiene un gran sentido de presente (comprensión de la realidad) y de futuro (trabajo con los instrumentos de transformación). El concepto de RSC debe también ser objeto de reivindicación desde el ámbito de la negociación colectiva hasta ámbitos más generales. Cito la campaña «Juega limpio en las Olimpiadas» que CC.OO. y UGT presentamos en Madrid en colaboración con ONG y donde tiene fuerte iniciativa FITEQA.

Durante estos cuatro años, la CS ha promovido muchas acciones de refuerzo de la democracia.

Cuando promovimos la celebración del **XXV aniversario de la Asamblea de Barcelona** de julio de 1976 no sólo lo hicimos para homenajear a las personas que, desde la resistencia a la dictadura franquista, sembraron el germen del sindicalismo democrático y pusieron las bases donde hay que buscar y comprender los orígenes de la CS de CC.OO. Lo hicimos para rendirles un tributo por su aportación a la construcción del Estado democrático que se instituiría dos años después de la Asamblea de Barcelona, cuando se promulgó la Constitución Española de 1978. No lo hicimos para idolatrar un texto, que es una valiosa propuesta de articulación de la convivencia de los españoles. Tampoco para colgar de nuestras siglas el título de «constitucionalistas». Lo hicimos para decir claramente que la libertad no se concede. Para decir que la justicia social no es posible sin el estatuto de libertad individual que nos da la Constitución democrática. Para decir que la CS de CC.OO. muestra con el mismo orgullo sus raíces y convicciones democráticas que sus raíces, convicciones y propuestas de equidad y justicia social. También para mostrar a las generaciones jóvenes que la defensa de la libertad es constitutiva de la ideología progresista.

Nada más adecuado, para declarar lo mismo, que haber encargado la imagen del **carnet de CC.OO.** a una persona, **Agustín Ibarrola**, que une a su condición de artista la de luchador tenaz por la causa democrática. Estamos orgullosos de que el carnet de CC.OO. tenga la firma de un luchador antifascista de antes y de ahora. Nadie mejor representa nuestra causa ni la puede ejemplificar con más tenacidad ni consecuencia.

Nuestra adhesión a la democracia, expresada en la **Constitución Española de 1978**, la escenificamos en **Santa Cruz de Tenerife**, el pasado noviembre, en un acto de carácter sindical y político, organizado conjuntamente por CC.OO. y UGT, al que invitamos a la Casa Real y que, por ello, contó con la presencia del Príncipe de Asturias, donde reivindicamos la Constitución Española como base del Estado Social, del Derecho del Trabajo, como exigencia a los poderes públicos a esforzarse en promover activamente la igualdad de oportunidades, la protección de derechos de ciudadanía, el trabajo digno, la protección social, la vivienda, la educación, derechos que son jerárquicamente principales en relación con otras demandas y para los que se habilita la función sindical como pilar del Estado Social.

Decir esto es recordar también que hoy estos derechos no están en gran parte materializados, y algunos de ellos son muy básicos y elementales.

Cuando, con UGT, proclamamos nuestro respaldo y adhesión al «**Pacto por las libertades y contra el terrorismo**», lo hicimos porque hay ciudadanos a los que se les niega la vida en libertad y se les procura la muerte por defender la coexistencia democrática. Los sindicatos franceses apoyaron nuestra iniciativa en un gesto no sólo de solidaridad con los demócratas perseguidos y acosados en la Comunidad Autónoma Vasca, sino para mostrar el común ideario de militancia democrática del sindicalismo libre.

Cuando el Consejo Confederal tomó la resolución sobre el llamado «Plan Ibarretxe», lo hizo llamando a todos los demócratas a no adherirse a idearios excluyentes y a construir siempre desde la legalidad democrática los marcos de convivencia más capaces de organizar la convivencia de personas con expectativas diversas y de colectivos con aspiraciones plurales, por supuesto también aquellos que conciben como necesario otro modelo de Estado.

Nuestras actuaciones en la empresa y en la sociedad han sido congruentes con nuestra convicción colectiva. Han sido acordes con la opinión mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras españoles, que con su adhesión han fortalecido nuestras convicciones y han dado vigor a nuestras reivindicaciones.

Por ello, han seguido nuestras convocatorias de movilizaciones. En las movilizaciones reseñadas y en cuantas hemos propuesto.

El proceso de **construcción del sindicato europeo (CES)** ha merecido gran parte de nuestro esfuerzo. Nuestra implicación en la acción de la CES ha sido de mucho relieve.

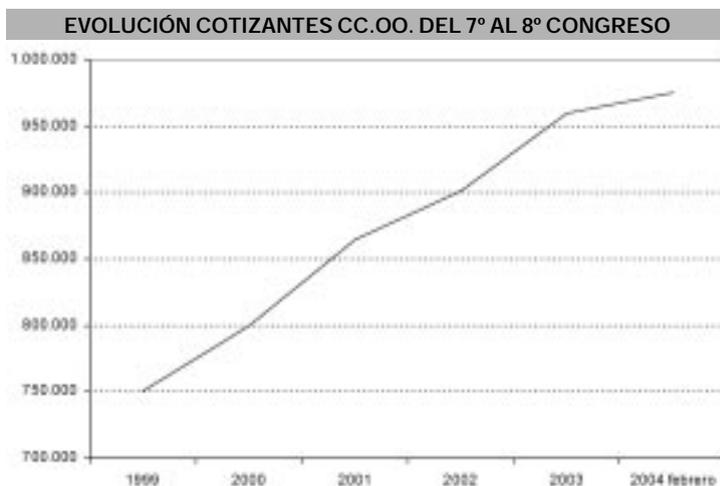
La **euromanifestación convocada por la CES en Barcelona en la primavera de 2003** demostró varias cosas. En primerísimo lugar, la capacidad organizativa de la CONC y la capacidad de convocatoria del sindicalismo confederal de nuestro país. En segundo lugar, la capacidad de análisis político de la CES y en tercer lugar, su maduración progresiva. **Oporto, Niza y Bruselas** fueron hitos de movilización sindical por la Europa social. Pero Barcelona advirtió que Europa estaba en la encrucijada: o bien se orientaba claramente al pleno empleo estable y con derechos, simultaneando la consolidación de competitividad y modelo social, o bien descargaba el problema de la competitividad en la degradación de las condiciones de trabajo. No era una advertencia nueva. Era nuestra manera de recordar a nuestro Gobierno las conclusiones de la Cumbre de Lisboa, a la que precedió la euromanifestación de Oporto. Pero la advertencia fue oportuna, porque 2002 fue aquí el año del «decretazo», en Italia el de la reforma del art. 18 del Código del Trabajo y en Portugal el de la contrarreforma laboral más dura. Y en los tres países, fue año de durísima contestación social.

Ha sido el movimiento sindical europeo el agente que con más interés y con más contundencia se ha manifestado y ha movilizado por la Europa social. Niza fue otro hito: la Carta de Derechos Fundamentales como parte del Tratado fue un logro sindical, como sin duda lo han sido en gran medida las inclusiones progresistas del Capítulo I del Tratado Constitucional ahora bloqueado. Pero no hemos hecho sólo propuestas, nos hemos movilizado, hemos informado y hemos asumido en el ámbito europeo el papel sociopolítico que aquí ocupamos.

Hemos participado en el variopinto movimiento surgido en torno a los Foros sociales, Mundial y Europeo, coincidiendo con muchos de quienes quieren construir una alternativa democrática al actual modelo de globalización. Hemos dado, con nuestra presencia activa y reconocida en los Foros de Porto Alegre, Florencia, París y Bombay, la visión y la aportación sindical al problema u oportunidad del mercado global. Y hemos difundido nuestras respuestas a esta inquietud planetaria. Y son respuestas sólidas, constructivas y elaboradas, como el texto «**Democratizar la globalización, construyendo el sindicalismo transnacional**» con participación activa de nuestra base afiliativa y de los responsables de las estructuras.

Hemos reforzado no sólo nuestra implicación sindical en estructuras (CES, CIOSL) transnacionales, sino nuestra intervención para respaldar la fortaleza del movimiento sindical en América Latina y en el Norte de África y Oriente Próximo. La **Política de Cooperación Sindical**, cuyas orientaciones estableció el Consejo Confederal en 2001, ha conocido un gran impulso en este periodo. Ha tenido un apoyo muy importante en el acuerdo establecido con la Agencia Española de Cooperación Internacional para su financiación y en los alcanzados con muchas Administraciones autonómicas y locales. La Fundación Paz y Solidaridad «Serafín Aliaga» ha gestionado, estableciendo para América Latina una oficina en Lima, proyectos de formación, desarrollo organizativo de los sindicatos y apoyo a las estructuras de coordinación sindical regionales en las citadas áreas, que han tenido una gran utilidad y reconocimiento. También hemos participado activamente en los proyectos de cooperación sindical de la OIT para América Latina y de la CIOSL para los países árabes. El conjunto de proyectos de cooperación gestionados por la red de Fundaciones Paz y Solidaridad alcanzan una cuantía global de 9 millones de euros, lo que hace que CC.OO. sea, en estos momentos, uno de los sindicatos que mayor esfuerzo están haciendo en el mundo en el terreno de la cooperación internacional.

Estos cuatro años han sido años de **crecimiento afiliativo notable**. Hay 200.000 afiliados (cotizantes) más que los inscritos en el momento del 7º Congreso. Gran parte del crecimiento puede atribuirse a un notable incremento del empleo. Pero también, sin duda, a la constante preocupación por el incremento afiliativo que desde la CE de la CS de CC.OO. se ha irradiado hacia todas las estructuras. Ha sido un crecimiento de la afiliación generalizado a todas las organizaciones de rama y de territorio de la CS, excepto a la **Federación de Jubilados y Pensionistas**. Esta observación indujo al **Consejo Confederal**, en su sesión de **14 de julio de 2003**, a aprobar una **importante resolución** para reforzar esta estructura de la CS de CC.OO. siendo coherentes con la orientación que damos también a la CES de incluir a la FERPA en sus órganos de dirección y estimular la afiliación sindical de pensionistas y jubilados en la CES. Ha habido también un notable incremento de la afiliación de mujeres y de personas jóvenes.



El incremento afiliativo, su necesidad, su calidad, han hecho que el 8º Congreso tenga entre las líneas del Programa de Acción una referida al incremento afiliativo y al progreso en la integración de la afiliación. Hay que diseñar no sólo objetivos, sino instrumentos para trabajar en este campo, pautar evaluaciones y correcciones periódicas de lo conseguido y proseguir por esta senda, que es la garantía principal de fortaleza y autonomía de la CS.

No debemos pasar por alto el éxito de nuestra gestión en materia de algunos servicios o actividades sindicales al servicio de los afiliados y de los trabajadores. Debemos resaltar algunas.

Nuestra iniciativa de promover **cooperativas de vivienda social** es un éxito evidente, duradero y con futuro. 20.000 viviendas sociales entregadas a trabajadores en todo el territorio, sin ningún tipo de problema relevante, con reconocimiento por parte de las personas que las habitan, las empresas con las que trabajamos y las Administraciones Públicas con las que hacemos programas de vivienda social, han acreditado a **VITRA** como el primer grupo del país, y el más eficiente en términos de gestión económica y de eficiencia social. Esto demuestra que las actividades sindicales cuyo objetivo y cuyos beneficiarios directos son los trabajadores son campo de acción sindical del mismo interés e importancia política que cualquier otro campo de esta índole. Debería esto servir para zanjar las viejas diatribas sobre la falsa dicotomía del sindicalismo reivindicativo y el sindicalismo de servicios que hay que ver desde una óptica objetiva y no perjudicada.

Nuestra colaboración con la compañía **ATLANTIS** en el **campo del aseguramiento** ha sido otro éxito y debemos manifestar nuestro reconocimiento a Atlantis y nuestro compromiso político de futuro, que excede ampliamente de la consideración técnica, con ser ésta importante. Nuestro proyecto común es político para seguir abriendo vía al campo de la previsión en todos los terrenos como un apoyo a la seguridad de las personas, a la gestión de los ries-

gos y a la creación de una cultura solidaria y de intervención sindical en esta materia, en la que no sólo debe intervenir con criterios tradicionales de mercado.

Debemos reseñar otro hito en el ámbito de la prestación de servicios como es el haber logrado recientemente una vieja aspiración común y compartida con la UGT: **la creación de una consultora común de planes y fondos de pensiones**. Seguiremos reforzando en lo concreto cuantas áreas de trabajo sindical podamos con UGT por mor de la consolidación de la unidad de acción y de la racionalidad de la gestión de ámbitos en los que el trabajo unitario es la base necesaria de la eficacia. Consideramos que un sistema complementario de previsión social, ligado a la negociación colectiva, en la modalidad de planes de empleo, es un justo complemento, no sustitutorio del sistema público de pensiones que defendemos y construimos.

A lo largo de este mandato, desde la Comisión Ejecutiva Confederal se ha orientado e impulsado en todos los frentes la reivindicación de **igualdad de trato y no discriminación por razones de género**. Hemos evaluado en el Consejo Confederal del pasado mes de marzo el primer Plan de Igualdad aprobado en el 7º Congreso Confederal. Hemos registrado avances significativos y también carencias que se subsanarán con más trabajo organizado y con nuevas iniciativas. En estos cuatro años hemos incluido la perspectiva de género en los planos organizativos y políticos y hemos obtenido resultados; incremento de la afiliación femenina, de la participación de las mujeres en los órganos de dirección, de su presencia en las candidaturas de CC.OO. en las elecciones sindicales, de su participación activa en las movilizaciones generales, inclusión en el ANC 2003 del Catálogo de buenas cláusulas en la negociación colectiva, mayor intervención sindical ante situaciones de discriminación laboral de las mujeres y la inclusión adecuada en nuestra acción externa y en nuestra normativa interna del objetivo de lucha contra la violencia de género. Los resultados positivos son aún insuficientes para alcanzar los objetivos que nos marcamos. A pesar de las dificultades obvias, a pesar de la evidencia del abandono frecuente de las orientaciones sindicales ante la primera dificultad para instrumentarlas, debemos proseguir firmemente este trabajo, reforzando la cooperación entre Secretarías para implementar las propuestas e iniciativas intensificando los esfuerzos en torno al objetivo del acceso de las mujeres al empleo estable y al de la eliminación de las diferencias retributivas. Debemos ampliar la difusión de nuestra política en este campo a través de la revista *Trabajadora*, preservando y reforzando el espacio de la Secretaría de la Mujer y manteniendo constantemente la tensión para impulsar este vector de acciones a favor de la igualdad de trato y de la eliminación de las discriminaciones de género.

Hemos progresado también en la afiliación, en la integración y en la articulación de propuestas del **colectivo de jóvenes**. En este campo hemos de destacar el trabajo realizado en un doble sentido: de un lado en el tradicional trabajo desarrollado en el ámbito sociopolítico, y de otro en el esfuerzo por «sindicalizar» las Secretarías de Juventud. En el primero de ellos deben citarse desde la movilización que consiguió paralizar el borrador de Ley de Ser-

vicio Civil, hasta la asunción de demandas de colectivos estratégicos en nuestra concepción de futuro, como nuestro apoyo a las reivindicaciones del Colectivo de Jóvenes Becarios e Investigadores, pasando por una activa comunicación con un movimiento asociativo y estudiantil que dinamizó no sólo las movilizaciones contra la guerra de Iraq y contra la actuación del Gobierno en la catástrofe del *Prestige*, sino que se implicó con nosotros en las movilizaciones contra las dos reformas educativas del Gobierno del Partido Popular, arriba citadas y de gran relieve. Y, por último, la evidente y masiva adhesión de jóvenes a la huelga general y a las manifestaciones sindicales del 20-J de 2002.

Sin embargo, ha sido el segundo eje de trabajo el más novedoso, el que mejores resultados ha obtenido y más expectativas de futuro ha abierto. La «sindicalización» de las Secretarías de Juventud ha permitido, mediante la apertura de espacios de trabajo en común con otras Secretarías, orientar y debatir sobre estrategias sindicales para una acción sindical útil para los jóvenes y practicada por los jóvenes (negociación colectiva, empleo, acción sindical, formación y salud laboral). En este sentido, hemos de resaltar el hecho de que las Secretarías de Juventud hayan desarrollado su actividad dando prioridad al trabajo en las empresas, comenzando a consolidarse como un brazo más de la acción sindical general de la organización, aunque prestando especial atención a los problemas propios de los trabajadores y trabajadoras jóvenes.

A ello ha contribuido el avance conseguido en la extensión organizativa de las Secretarías de Juventud, que ya cuentan con estructuras estables en la práctica totalidad de organizaciones territoriales y algo menos en el ámbito de las federaciones. La creación y consolidación de estas Secretarías ha contribuido a mejorar el trabajo afiliativo, la presencia de jóvenes en nuestras candidaturas electorales y la preparación de cuadros para seguir renovando la estructura sindical. Debemos proseguir esta tarea, no ya para ser un punto de referencia para los jóvenes por nuestra capacidad de protesta o movilización, sino para que entiendan ellos y entendamos nosotros que en nuestras reivindicaciones sobre el modelo productivo, sobre el conocimiento como herramienta de productividad alternativa a la degradación masiva del trabajo asalariado, están unidos su futuro y el nuestro.

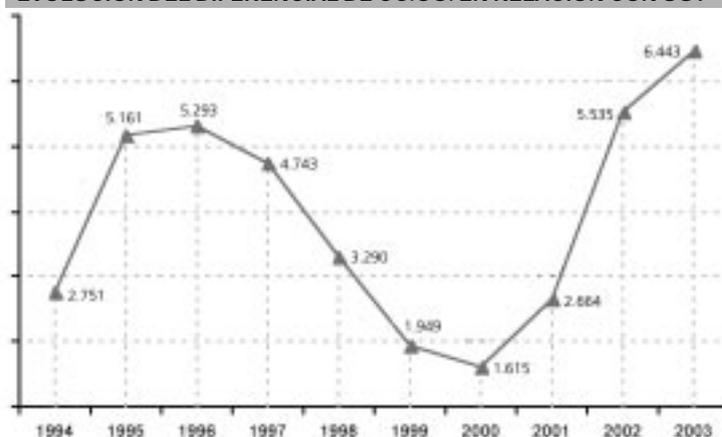
En el trabajo relativo a la **inmigración** hemos soportado, denunciado y combatido un marco de indefinición grave de la Administración. Reformas reiteradas y sin aparente resultado de las llamadas «Leyes de Extranjería» no sólo revelan una aproximación parcial a lo que es un fenómeno masivo, irreversible a corto y medio plazo, incoercible y que esconde o manifiesta, entrelazados, riesgos y oportunidades. Por supuesto, hemos hecho aportaciones a todas las reformas legales, a la articulación de los llamados «contingentes» y hemos consolidado nuestra red de centros de apoyo (CITE) a los trabajadores inmigrantes. No hemos impregnado suficientemente a todas nuestras estructuras de impulso a la integración afiliativa, a la inclusión del epígrafe «inmigración» en las agendas de la acción sindical en los sectores concretos y en la negociación colectiva o en los planes de expansión afiliativa y en su integración

en nuestras estructuras sindicales. Y, por ello, el trabajo, junto con las orientaciones y los análisis, debe ser reforzado intensamente.

Estamos ante el grave problema conocido de una gran bolsa de «inmigrantes sin papeles» que sobrevive en nuestro país, en gran parte explotado fuera de la ley; que este colectivo se engrosa en proporción alarmante y no tiene vía suficiente de drenaje hacia la regulación laboral y la integración social; que el dispositivo administrativo, de regulación y de vigilancia laboral y las dotaciones para integración social son claramente insuficientes. La exigencia aquí es política. La formación de un nuevo Gobierno debe potenciar la apertura de una mesa de diálogo monográfica y operativa, con el doble objetivo de revisar y reforzar los procedimientos e instrumentos de gestión tanto para encauzar la inmigración por vías regulares como para reducir la bolsa de irregularidad y asegurar un funcionamiento legal y transparente del mercado de trabajo. Y en lo interno, el refuerzo a la acción sindical concreta, a la vigilancia y mejora de sus condiciones de trabajo y a la atención en la negociación colectiva, así como a su integración en el sindicato, nos exigirán reforzar los recursos sindicales dedicados a ello.

El evidente progreso experimentado en el **campo de la representatividad** de nuestras siglas se plasma en un magnífico resultado en el conjunto del número de delegados y delegadas a fecha de 31 de diciembre de 2003, tanto en número de delegados totales como en diferencia con otras opciones, como en proyección o tendencia general. Se corresponde esta tendencia a nuestra capacidad de intervención en la empresa, en la sociedad y en la política institucional. Se corresponde a nuestro incremento afiliativo y a nuestra capacidad para ir mejorando, y somos «manifiestamente mejorables» en la utilización ordenada y eficiente de los recursos y herramientas que nos son dados o vamos construyendo con nuestra propia iniciativa y esfuerzo.

EVOLUCIÓN DEL DIFERENCIAL DE CC.OO. EN RELACIÓN CON UGT*



Serie 1994/2003 a 31 de diciembre, diferencial de delegados/as en cómputo dinámico.
Fuente Datos: Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical 27/01/2004

Nuestro avance en representación se produce como el principal aporte al crecimiento de la representatividad del sindicalismo de clase y confederal. Pero somos la primera fuerza y la que más crece. El modelo de determinación de la representatividad en nuestro país goza de nuestro consenso a pesar de exigimos un duro y persistente trabajo, cada vez menos periódico, pero aún muy concentrado en ciclos. La extensión al tejido de la pequeña empresa es costoso pero, a la vez, es la clave de la sindicalización si se utiliza para reforzar el trabajo de la negociación colectiva y de la afiliación. Si no será baldío. Sólo la asunción por el sindicalismo del protagonismo de las estructuras sindicales en las PYME, donde existen delegados y delegadas de CC.OO., completará el trabajo de los equipos de extensión que trabajan en la campaña de EE.SS.

La afiliación de los delegados y delegadas que llevan las siglas de CC.OO. es un objetivo a cortísimo plazo. La integración en el trabajo de las estructuras sindicales que encuadran un sector empresarial debe hacerse sin solución de continuidad tras su elección y afiliación.

La tasa de representatividad conseguida es exponente de nuestro trabajo, de nuestra aceptación sindical por los trabajadores. Es una grave responsabilidad, pero es, sobre todo, una magnífica plataforma de proyección.

La afiliación sindical no debe ser sólo un reto y un objetivo permanentes. Debe ser el primer objetivo. La fuerza sindical está en la afiliación masiva. Ahí está la inteligencia y el conocimiento de la realidad, la capacidad de hegemonía cultural dentro y fuera de las empresas, la capacidad de generar opinión, y, por tanto, movilización. Ahí está, también, la base de un proyecto sindical libre y autónomo, por su solvencia económica y organizativa. Por tanto, debe ser el primer objetivo del programa de acción que apruebe el 8º Congreso.

Durante estos cuatro años hemos hablado mucho de la afiliación. Y hemos valorado muy positivamente el incremento. Pero conocemos claramente dónde están los déficit de nuestro trabajo. Ya no vale, si no caeremos en el cinismo, otra cosa que abordar un trabajo sistemático, general, con evaluación constante para incrementar constantemente la afiliación y la fidelización de ésta. Para incrementar cuantitativamente (crecimiento) y cualitativamente (integración y participación) el carácter de la afiliación a CC.OO. Por ello, este punto del Programa de Acción debe trabajarse en el Congreso con rigor, ilusión y voluntad.

El balance reflexivo de los hechos y de sus resultados es el que nos ha inducido a debatir un programa de acción claro, para convertirlo en orientaciones lo más unívocas, lo más evaluables y lo más factibles posibles. Es la «hoja de ruta» para los órganos de dirección. El crecimiento afiliativo es para crecer en capacidad de decisión.

Ahora es necesario analizar el marco en que hemos operado, cómo ha determinado nuestra acción y cómo ha sido afectado por esta acción. También debe ser considerado como la plataforma sobre la que operaremos con el Programa de Acción.

Ejes centrales de la acción sindical

El marco donde se ha realizado nuestro acontecer, nuestras iniciativas y nuestro trabajo en estos cuatro años, tiene algunos rasgos determinantes sin los cuales el sentido de nuestro trabajo, sus dificultades y sus logros, no sería visto con nitidez.

Hemos trabajado con un Gobierno de mayoría absoluta del PP, con la UE estancada en su desarrollo político y sin capacidad de respuesta ante los retos económicos y de política exterior y en un contexto mundial marcado por la iniciativa de EE.UU. en particular desde el 11 de septiembre de 2000, iniciativa que ha incluido intervenciones militares en Afganistán e Iraq, esta última ya en abierta discrepancia con la legalidad internacional expresada por la ONU y con una fuerte contestación de la opinión pública, en particular la europea y más aún la española.

La transformación del orden mundial da un protagonismo sin precedentes y sin contrapesos a la política económica y militar de EE.UU. El unilateralismo provoca el debilitamiento de la única instancia, ONU, que proyectaba la idea de orden jurídico internacional y ha puesto en evidencia la necesidad de nuevos equilibrios y formulaciones.

El brutal **atentado terrorista del 11-S** puso encima de la mesa la fragilidad de los esquemas de defensa y seguridad al ser la primera agresión que recibe en su territorio la primera potencia mundial. La solidaridad que nosotros expresamos con las víctimas y con su país no justifica en absoluto decisiones posteriores del Gobierno conservador de Bush. No se legitima la democracia frente al terrorismo formulando la teoría de la «guerra preventiva», separándose de las decisiones de la ONU o pretendiendo ser el intérprete y ejecutor de sus resoluciones. No se deslegitima el terrorismo de bandera fundamentalista sin ser absolutamente exigente, como potencia hegemónica, en la búsqueda de la justicia y la paz en el conflicto israelo-palestino, que es una de las causas que impostadamente esgrimen como bandera las organizaciones terroristas. No se puede violar impunemente la racionalidad, el orden jurídico internacional y, al tiempo, argüir defensa de intereses económicos de parte sin deslegitimar ante millones de seres que mueren y malviven en el atraso económico y social, la prevalencia de los valores civilizadores, y lo son, de la democracia. No se puede legitimar el orden democrático manteniendo reductos donde, como en la base norteamericana de Guantánamo, el derecho y el respeto a la dignidad de las personas se excluyen intencionada y obscenamente.

El unilateralismo norteamericano va cargado del «nuevo orden económico» que proclama al mercado como sustrato de las relaciones económicas y arrastra un discurso descalificador del sector público en nombre del libre comercio y de la supremacía de la iniciativa privada. Todo ello, desde la reserva de su política –negativa a suscribir el Protocolo de Kioto, guerra arancelaria con la UE– que proyecta no sólo la visión unilateral, sino la visión descarnada del interés de parte.

Que el orden mundial debe ser multilateral lo exige la razón y la experiencia. Pero, ¿dónde se construyen los otros polos? Europa y América Latina son áreas de nuestro interés y relaciones.

La **Unión Europea** no está a la altura de las demandas de sus ciudadanos ni de las demandas de ciudadanos de otras latitudes que han visto en el modelo social europeo (Europa social) y en el proceso de integración transnacional (Europa de 25, moneda única) más grande que conoce la humanidad un ejemplo de organización de la convivencia bajo instituciones democráticas, de ordenamiento económico y social que compatibilicen crecimiento económico y cohesión social. La moneda única en la Unión Europea ha sido un factor positivo por ser el primer instrumento y principal de armonización de la vida cotidiana de millones de personas muy alejadas físicamente, por ser también un factor de eficiencia del mercado y por constituir el euro una moneda fuerte.

Pero se ha aflojado el vector europeísta justo en el momento más crítico. Se han consolidado las tendencias renacionalizadoras en el momento más inoportuno, en el momento de la moneda única y el equilibrio presupuestario, logros que, de no acompañarse de coordinación transnacional de las políticas económicas de los países de la UE, serán frenos a la competitividad y a la cohesión social.

Se ha disgregado por países o por bloques de países (proatlantistas y continentales) la intervención europea en política exterior, cuando los focos de atención están en las proximidades de la UE y, por ello, más necesaria es una política exterior y de seguridad común.

Y como consecuencia se ha embarrancado la aprobación del Tratado Constitucional en el semestre de presidencia italiana, que no ha sido capaz de poner sobre la mesa una propuesta de consenso para las reformas institucionales necesarias para el tramo siguiente del camino de la UE, justo en el momento de la mayor ampliación, la Europa de los 25, como dice la CES, la reunificación de Europa el 1º de Mayo. Europa está en la encrucijada.

Cuando, a principio de la década, en el año 2000, en la Cumbre de Lisboa se estableció el objetivo de pleno empleo en 2010, la CES compartió con las instituciones de la UE el objetivo y la estrategia para alcanzarlo. Se estimó que al pleno empleo habría que llegar compatibilizando el sostenimiento del modelo social europeo y mejorando la competitividad del tejido productivo. Para ello habría que estimular, mediante políticas adecuadas, un creci-

miento del PIB de la UE en tasa media interanual sostenida que estuviese cercano al 3%. Se recomendaban reformas estructurales que favoreciesen la competitividad y el sostenimiento del modelo social y que se estimulase el incremento de la productividad del trabajo mediante la inversión pública y privada en herramientas de conocimiento (educación, cualificación del capital humano a lo largo de toda la vida, I+D+i) y que se utilizase el diálogo social, la relación estable entre agentes económicos y sociales, como instrumento de cambio.

Hoy, la UE está más alejada que entonces del objetivo del pleno empleo. Las políticas que se aplican son de desfiscalización competitiva o de desfiscalizaciones de rentas altas, y su consecuencia son los recortes de derechos sociales y las reformas estructurales con recortes de los derechos laborales para contener los costes laborales totales como vía para sostener la competitividad.

La UE no hace políticas de crecimiento; no establece indicaciones para mantener su aparato productivo (poco se sabe de política industrial) y a algunos países el pacto de estabilidad presupuestaria les aprieta como un dogal hasta el extremo de pervertir su cumplimiento con una especie de consigna de «sálvese quien pueda».

Siempre que hay parón en la economía, hay parón en la política europea. Y así la Convención elaboró un **Tratado Constitucional** que tiene avances indudables (Europa como ámbito político, con una economía social de mercado, inclusión de los Derechos fundamentales que se incorporaron en la Cumbre de Niza a los tratados, etc.), pero que tiene la gran carencia, en el Capítulo III, de los instrumentos que pueden materializar y hacer efectivos los derechos proclamados en el Capítulo I y entre ellos el «gobierno económico», el instrumento que puede realizar con el gran mercado y el ingente capital humano que habita la UE, una masa crítica de conocimiento, competitividad y cohesión social.

La etapa semestral de presidencia italiana sirvió para confirmar los peores augurios: la Conferencia Intergubernamental nada añadió al texto de lo que debe ser la primera Constitución Europea y no pudo acordar nada que resolviese las discrepancias entre Gobiernos para organizar la reforma institucional que estableciese el modo de gobierno, y el peso de cada país, en la UE de los 25. La pelea descarnada en relación con la cuantía, el reparto y el futuro de los fondos de cohesión denota no sólo una pérdida de empuje o del proyecto europeísta, que tuvo el último impulso en J. Delors, sino que confirma la tendencia defensiva y resistencialista a la renacionalización que aleja a la UE de ser el instrumento necesario e imprescindible, por su dimensión y capacidad, para garantizar mediante la vigorización de la economía, el modelo social y, mediante ambas cosas, ser, en un mundo ya no bipolar, un foco no opuesto ni enfrentado, pero diferente, al modelo de EE.UU. que amenaza con ser hegemónico en la economía, en las relaciones políticas y en el plano cultural e ideológico. Por ello la CES, reconociendo las carencias del texto del Tratado Constitucional, apuesta por su apro-

bación inmediata para evitar que su aparcamiento signifique reforzar las tendencias conservadoras que quieren su revisión regresiva.

La CES ha sido un puntal del europeísmo. Emilio Gabaglio ha influido positivamente en el texto del Tratado Constitucional. La proposición y la movilización por la Europa social, por el diálogo social, por la Carta de Derechos Fundamentales, por el reconocimiento de unos servicios de interés general y su instrumentación normativa, por la institucionalización del diálogo social, son las huellas de lo que también puede verse como **maduración del proceso de construcción del sindicato europeo**, entre otros demandado y trabajado por CC.OO.

En esa línea se debe seguir. Y debemos crear hegemonía cultural sobre estos razonamientos, evidenciar el camino señalado como necesario y conseguir que en la política surjan y se consoliden fuerzas de izquierdas que tomen la antorcha de la construcción de la UE tras el mercado y la moneda única. De ello depende, en gran parte, lo que ocurra en los ámbitos nacionales. Y si estos cuatro años han sido de conflicto social en España, Portugal, Italia, Grecia, Austria y Alemania, hay que interpretar estos conflictos como la expresión de la defensa de los Estados Sociales cuando la UE no es capaz de materializar su alternativa transnacional y sólo consigue balbucear en materia de crecimiento económico.

Es obligado referirnos al necesario impulso de los objetivos de la Confederación Europea de Sindicatos, aprobados en su último Congreso de Praga, y en particular a lo que se refiere al reforzamiento del sindicato europeo, como bastión de defensa del modelo social, como garantía de una construcción europea al servicio de los ciudadanos y como instrumento de cohesión en todo el ámbito de la UE.

En **Latinoamérica**, arruinada por Gobiernos en gran parte autoritarios y por políticas ultraliberales, surge la esperanza de que una izquierda renovada lidere los procesos abiertos de integración económica y política que despegue este continente de los designios de EE.UU. en la economía y en la política y que fomente unas relaciones con el norte basadas en el respeto y en una comunidad de intereses, pero que preserve la democracia, el desarrollo y la paz. Pero, estando lejos de ver esta construcción, creemos que por primera vez existen los mimbres políticos para acometerla. El movimiento sindical europeo (CES) ha sido un factor de dinamización de la UE, de consolidación y liderazgo del modelo social, y en Latinoamérica CC.OO., que tiene crédito y legitimación entre la comunidad sindical, ha apoyado y apoyará sin escatimar esfuerzos ni recursos esta orientación: a economía global, democracia global; a integración económica, integración política y a crecimiento económico, mayor cohesión social. Fortalecer e integrar el sindicalismo en Latinoamérica es ayudar al progreso del continente y a apuntalar las tendencias más progresistas.

Nuestro papel es y será influir para que la necesaria inversión española y europea en aquel continente, con el que tantos lazos nos unen, sea acompañada de otra inversión en demo-

cracia, diálogo social, refuerzo de la autonomía colectiva y del sindicalismo de clase, implantación de prácticas que garanticen la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas y de todos los ingredientes para crear Estados Sociales.

La economía mundial ha vivido estos cuatro años un ciclo no precisamente boyante. Y en estos ciclos los más débiles sufren con más intensidad las injusticias del sistema, la asimetría de las relaciones entre ricos y pobres, la injusticia de las reglas del comercio. No pueden esconderse estos dramas como «inconvenientes» de la globalización económica. No pueden curarse estos males con recetas como las acostumbradas, emanadas del FMI, cuya legitimidad como terapeuta está por los suelos: más libertad para el capital, menos protección para los más necesitados, retroceso de las políticas frente al mercado.

La CIOSL debe vigorizarse. Debe ser interlocutor permanente de las instituciones que diagnostican, indican y regulan (FMI, OMC, BM, OCDE). Para ello debe reforzar la regionalización de sus estructuras, integrar las estructuras profesionales, reforzar sus relaciones institucionales y jugar así el papel de un centro sindical mundial con legitimación y voz no equiparable a ningún otro foro de carácter social.

La situación de nuestro país está enmarcada por el entorno internacional, y la gestión que nuestro Gobierno ha hecho de la política y las relaciones internacionales ha sido, a nuestro criterio, negativa. En relación con el unilateralismo americano ha sido uno de los escasos acompañantes acrílicos. La gran contestación que en España tuvo la invasión de Iraq revelaba que el juicio respecto a la posición del Gobierno era masivamente adverso. La posición española abrió una grieta en la formación de una posición común europea que recorre hasta hoy la UE y la sigue fracturando justo en el momento más necesario para el consenso sobre reformas políticas y aprobación del Tratado Constitucional. El giro proatlantista de Aznar no ha sido comprendido por la opinión pública española por su lógica no europea y por producirse en un momento donde el liderazgo de EE.UU. tiene fuertes flancos de deslegitimación. La sensación de pérdida de peso de nuestro país en las instituciones de la UE es extendida e incontrovertible.

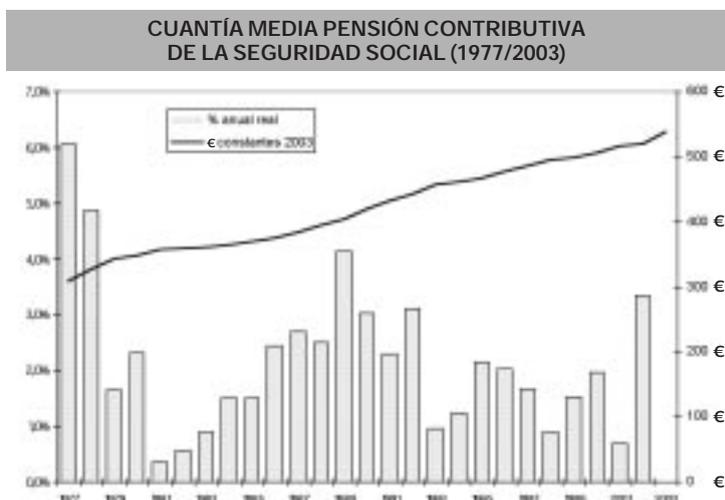
El Gobierno y su mayoría absoluta parlamentaria no han encontrado apoyos en los momentos más críticos («decretazo», *Prestige*, invasión de Iraq). Esta tensión ha resquebrajado otros consensos realizados y necesarios como los obtenidos en el «Pacto por las libertades y contra el terrorismo» y el «Pacto por la justicia». Esta tensión estuvo incluso a punto de hacer fracasar otro consenso útil y necesario conseguido «in extremis», como fue la renovación del llamado «Pacto de Toledo» en materia de Seguridad Social.

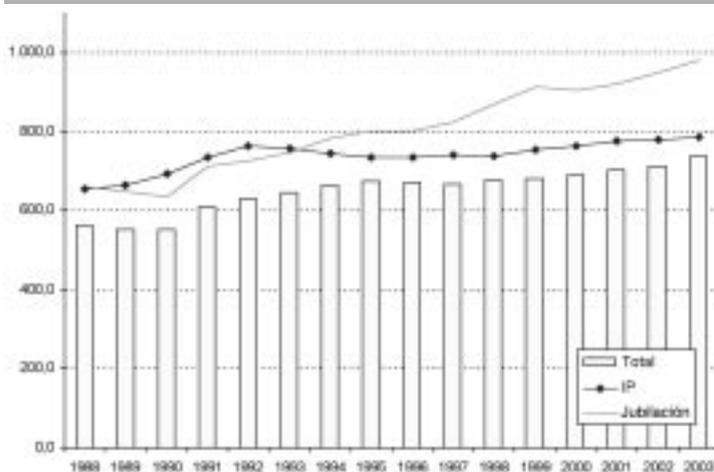
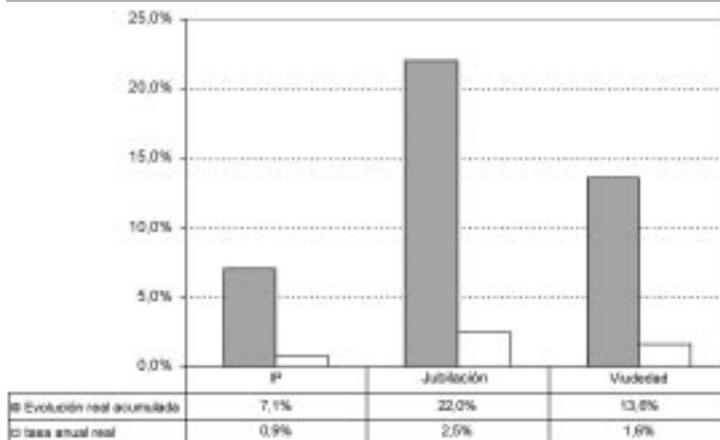
En el capítulo del **diálogo social**, el Gobierno ha tenido una actitud errática hasta la huelga general del 20-J de 2002. Fue tras el cierre de aquel conflicto y la reconsideración del «decretazo» cuando el Gobierno, en la obligada reforma de la gestión del Sistema de Formación

Continua, aceptó en gran parte las propuestas sindicales, se obtuvieron los importantes acuerdos en materia de Prevención de Riesgos Laborales y se admitieron nuestras aportaciones más sustanciales en el caso de la Ley Básica de Empleo y de la Ley Concursal. También se consiguió, por primera vez en varios años, un importante acuerdo en la Mesa general de la Función Pública con novedades estratégicas que se desarrollaron posteriormente, como la creación de un sistema de Previsión Social complementaria para empleados públicos.

Pero en la primera mitad de la legislatura, excepto el III Acuerdo Nacional de Formación Continua y el acuerdo de pensiones, el resto de las negociaciones en las que intervino el Gobierno, como agente negociador o en el caso del primer episodio bilateral (sindicatos-patronales) de negociación sobre estabilidad en la contratación, cuando el Gobierno legisló sin forzar un acuerdo en la mesa, fueron un total fracaso. Y podemos decir que esta cadena de fracasos (reforma laboral unilateral, fallida reforma de la negociación colectiva) culminó en el mayor fracaso, «el decretazo» que, por su contenido y por no ser una amenaza, sino una norma en vigor, fue replicado con una huelga general, originando un evidente conflicto y distanciamiento difícil de superar.

Los acuerdos de pensiones y de salud laboral han tenido efectos positivos. Por primera vez este año y en distinta intensidad en unas u otras, CC.OO. hemos visto flexionar hacia abajo la curva de accidentes laborales con baja. Las pensiones han mejorado en su conjunto en todos los parámetros (incremento de la cuantía de la pensión media, ganancia de poder adquisitivo de las pensiones más bajas, incremento del fondo de reserva sobre lo previsto, nuevo derecho a jubilación anticipada dentro del concepto de la jubilación flexible, etcétera) y el sistema ha vuelto a ser legitimado con el segundo acuerdo parlamentario y saneado financieramente.



**CUANTÍA MEDIA NUEVAS PENSIONES RÉGIMEN GENERAL
(EUROS CONSTANTES DE 2003)**

**CUANTÍA MEDIA NUEVAS PENSIONES RÉGIMEN GENERAL
(1995/2003) EVOLUCIÓN DEDUCIDA DE LA INFLACIÓN**


Lo hecho sin acuerdo (reforma de primavera de 2001) no ha tenido efecto positivo sobre la estabilidad en el empleo o ha sido reconsiderado («decretazo»), no se ha producido reforma alguna de la negociación colectiva y en asuntos de interés sindical y general, como es la problemática y las oportunidades de la inmigración masiva, las periódicas reformas de la Ley de Extranjería, la sucesión de responsables políticos en esta área y la no existencia de un marco de concertación y diálogo estable, como en pensiones o en salud laboral, ha conducido la actuación al límite de lo conveniente: ingente bolsa de irregulares, incapacidad de determinar las necesidades para la formulación del contingente; fracaso del aparato administrativo

para resolver las demandas de regularización; incremento seguro del trabajo ilegal y crecimiento constante del colectivo sin regularizar.

Ha sido lamentable la ausencia en el Gobierno de políticas y cauces de diálogo permanentes para acordar estrategias en el campo de la política industrial.

Este marco, en el que nos hemos tenido que mover para conseguir acuerdos, evitar o rechazar reformas lesivas y seguir demandando interlocución estable para resolver problemas pendientes y graves, ha sido inestable por falta de claridad en la actitud del Gobierno y afea incluso, por poder ser tildadas de «oportunistas», etapas de diálogo social anteriores de mayor estabilidad.

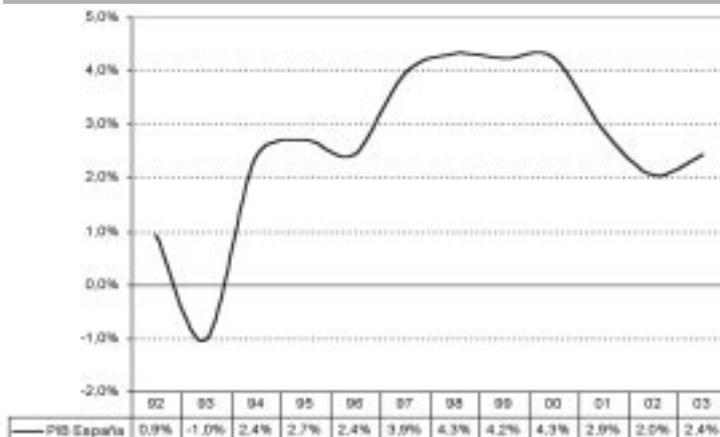
CC.OO. reivindica, por necesario, el diálogo y la concertación bi o trilateral. CC.OO. está convencida de la necesidad de reformas para consolidar derechos o mejorar situaciones y, sin querer que el diálogo social encorsete hasta el absurdo, por imposible, la acción de gobierno y la capacidad legislativa del Parlamento, demanda más diálogo y concertación por experiencia: las reformas pactadas son aplicables y, hasta ahora, dan resultados positivos. Pero hay dos precondiciones para entrar con éxito en un episodio de concertación: primero, precisión y coincidencia en el objetivo a conseguir con la reforma, y, segundo, no buscar deprimir la retribución o los derechos de los asalariados.

CC.OO. ha intervenido en otros marcos reguladores. Dos de ellos de importancia en el marco del Sistema Nacional de Salud: la Ley de ordenación y coordinación del SNS y el Estatuto Marco del personal del SNS. En ambos casos, pero sobre todo en el primer aspecto, un proyecto demandado por nosotros y en el que se incluyeron todas nuestras propuestas y que consiguió un respaldo parlamentario prácticamente unánime, fue importante nuestra intervención para apoyar la coordinación más eficaz del SNS y su mejora, por ejemplo con la inclusión de la lista de prestaciones sanitarias del SNS.

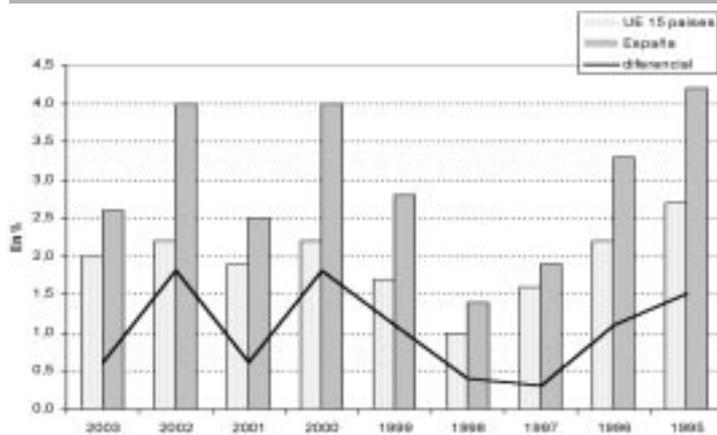
Hemos sido muy críticos con la política económica del Partido Popular, sobre todo por lo que tiene de contribución indirecta a la debilidad, que genera una fuerte incertidumbre de futuro, de nuestro aparato productivo.

Hemos disfrutado de un ciclo de crecimiento económico sostenido con tasas de crecimiento del PIB superiores a las de la economía de la UE y se ha creado mucho empleo, más que en el resto de los países de la UE, pero no se ha generado una mayor competitividad ya que España tiene la balanza comercial más negativa de la UE y la segunda más negativa del mundo desarrollado tras la de EE.UU. El incremento moderado del poder adquisitivo de los salarios garantizado por las orientaciones de los ANC ha permitido no agotar lo que es un diferencial (66,2%) con los costes laborales totales de la media UE, pero no se ha generado empleo más productivo, y por tanto menos precario, porque ni la inversión privada ni la pública se han orientado, en un periodo excelente de crecimiento, a este fin.

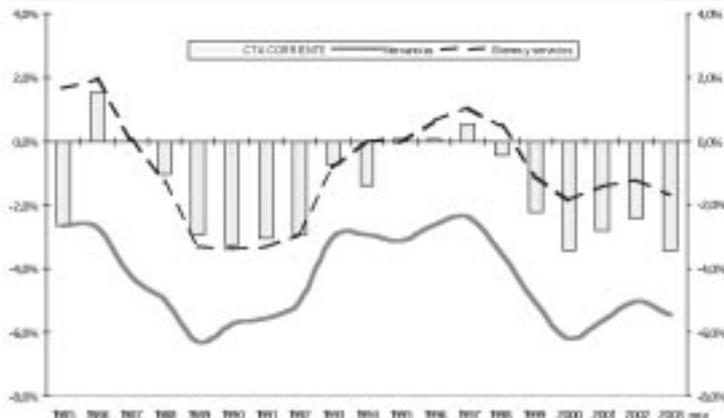
PIB ESPAÑA. EVOLUCIÓN ANUAL 1995/2003



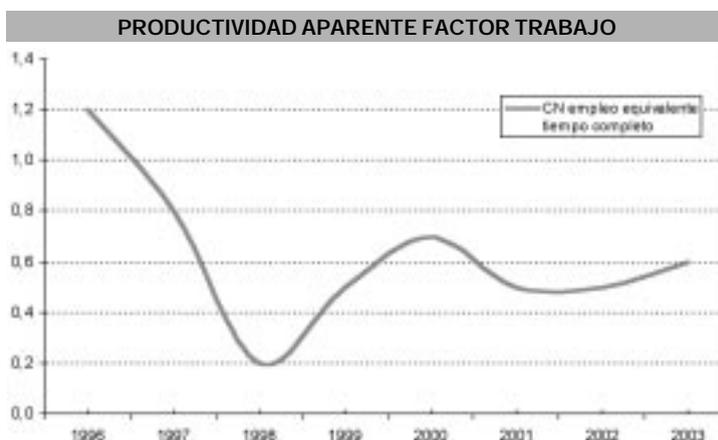
INFLACIÓN. COMPARACIÓN ESPAÑA CON UE 15



BALANZA DE PAGOS. ESPAÑA. EN % DEL PIB



Así, se continúa apostando por un modelo de competencia que descansa en la vieja ventaja comparativa de los menores costes laborales –hemos seguido topando con la oposición del Gobierno a revalorizar el SMI, y constatamos una caída de los salarios y de las bases de cotización de los nuevos empleos– y no se ha invertido en cualificación, tecnología, innovación y organización del trabajo que formarán la nueva ventaja competitiva en un mercado global que nos demanda más valor añadido o nos hará perder los nichos tradicionales del mercado que ocupamos hasta ahora.



Nuestro país, con una renta por habitante que es aún el 83,5% de la media de la actual UE, tiene fuertes déficit y carencias en relación con la UE en stock de capital público en relación con su población (67,5%), en stock de capital tecnológico en relación con su población (40,8%) o en gasto porcentual de su PIB en I+D (57%) y en gasto público en educación en relación con su PIB (71%).

Hemos denunciado hasta la saciedad en los dos o tres últimos años estas carencias graves para la competitividad de la economía española, que vienen siendo diagnosticadas por prescriptores de opinión y analistas cualificados como el Foro Económico Mundial. Hemos denunciado que países que nos llevan ventaja en costes laborales totales llevan varios años doblando su porcentaje de PIB invertido en formación, educación, I+D+i, y construyendo las nuevas ventajas competitivas, para incrementar la productividad del trabajo mediante la dotación de la herramienta de la tecnología y el conocimiento.

También hemos denunciado que el retraso del sistema productivo y de las empresas españolas en su adaptación a los requerimientos ambientales europeos (Kioto, Directiva de Prevención y Control Integrados de la Contaminación, que afecta a 6.000 empresas) debido a la pasividad e inacción de los responsables políticos y empresariales, puede ser muy costoso para nuestro país, en términos ambientales, económicos y laborales, mientras los

demás países europeos convierten tales requerimientos en una oportunidad de innovación y modernización de su aparato productivo y de sus empresas.

Hemos permeabilizado a la opinión pública de esta tesis. Incluso el Ministerio de Ciencia y Tecnología en enero de 2003 esbozó, pero sin ninguna solidez ni continuidad, la idea de convocar un foro que incluyera a los agentes económicos y sociales para abordar este grave problema y aportar soluciones.

Pero el Gobierno del PP tampoco ha activado la inversión pública para estos fines. Ha tenido otras prioridades. Desfiscalizar de forma indiscriminada las rentas del capital. Y producir luego tres reformas del IRPF (rentas del trabajo) que han aplanado la curva de progresividad de este impuesto, descargando la rebaja fiscal en un 40% de su coste para el 10% de rentas, las más altas, y repartiendo el otro 60% del coste entre el 90% restante, generando una gravísima quiebra de la equidad en el reparto de cargas fiscales, un desplazamiento de la presión fiscal hacia el impuesto al consumo con lo que tiene de regresivo y una pérdida de recaudación del 1% del PIB anual que, de no haberse producido, nos habría permitido doblar la inversión en educación, en cualificación permanente de la mano de obra o en I+D+i. Eran los ingredientes de productividad del trabajo que reclamó la Cumbre de Lisboa para recorrer la senda hacia el pleno empleo compatibilizando incremento de la competitividad y sostenimiento del modelo social europeo.

La política tributaria del Gobierno del Partido Popular, dirigida a beneficiar a las personas con más ingresos, especialmente gracias al excelente trato concedido a las rentas del capital, junto al espectacular aumento en los precios de la vivienda, ha originado una poderosa redistribución de la renta a favor de los mejor situados, los más ricos. Y a la par, la innecesaria pérdida de recaudación es un obstáculo para el empleo y el modelo social del futuro.

Estamos convencidos de que o se emprende este camino, o los «decretazos» intentarán resolver, abaratando los costes laborales totales, el problema de la competitividad de una forma errada (tenemos costes laborales totales por debajo de la media de la UE y balanza comercial negativa), injusta (nuestro modelo social es menos sólido que en otros países de la UE) y absolutamente incompatible con el clima de diálogo y concertación social, tan reivindicado como necesario para compatibilizar las demandas de todos los sectores.

Y estamos igualmente convencidos de que los problemas claves del mercado laboral, bajos niveles de actividad y ocupación y alto volumen de paro –concentrados básicamente en el colectivo de mujeres–, altas tasas de temporalidad –cada vez más concentradas en ciertos colectivos, jóvenes, inmigrantes, y en determinados sectores y actividades productivas–, junto a la baja productividad del empleo, no se resuelven con nuevas reformas del Estatuto de los Trabajadores. No sirven medidas generales de modificación de la norma laboral para resolver unos problemas que están cada vez más concentrados en determinados colecti-

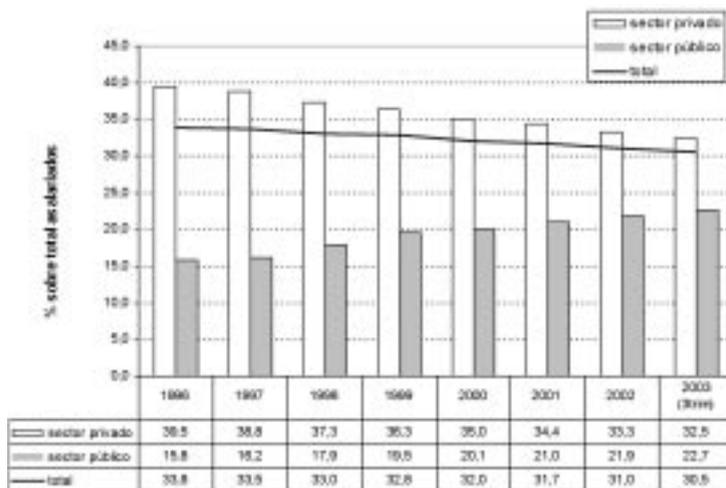
vos y sectores de la actividad productiva y que, como en el caso de la temporalidad, dependen más del cumplimiento de la norma que de su modificación.

Sabemos que en los últimos ocho años ha aumentado la población activa, ha crecido el empleo, se ha reducido la tasa de desempleo y algo la tasa de temporalidad. Desde esta experiencia podemos decir que el mercado de trabajo español tiene tres retos: la incorporación definitiva de las mujeres a la actividad laboral en bases de igualdad y de conciliación del empleo y la vida privada, la estabilidad del empleo y la regulación más correcta de los flujos migratorios para la integración social y laboral de las personas inmigrantes.

La modificación reiterada de la norma laboral no ha resuelto el problema más real: la escasez y calidad del empleo ofertado. Hay problemas estructurales (bajos niveles de actividad y de ocupación y altos niveles de desempleo y temporalidad) que comienzan a estar concentrados en colectivos, sectores y actividades productivas y con intensidad muy distinta en las CC.AA. Más de la mitad de los desempleados son mujeres; casi la mitad de las provincias españolas tienen pleno empleo masculino; la mitad de los contratos temporales se concentran en jóvenes de menos de 30 años y la mitad de la temporalidad está en seis ramas de actividad y sólo la construcción y las AA.PP. concentran el 65% del nuevo empleo temporal creado desde 1996; y el 90% de los contratos temporales son «de obra o servicio» y «eventual por circunstancias de la producción». Estos problemas no los resolverá una modificación de la norma laboral. Los «usos y costumbres» de las empresas, la «cultura de la temporalidad», la utilización del contrato temporal como «contrato de entrada» y el incumplimiento de la norma son hechos de peso considerable. La empresa dice ver en la temporalidad un «factor de competencia», pero la temporalidad aquí se concentra en sectores no abiertos a la competencia; la construcción y los servicios, públicos y privados. La temporalidad excesiva frena la cualificación, la especialización, la innovación y, así, las herramientas reales de competitividad estratégica.



ASALARIADOS CON CONTRATO TEMPORAL (1996/2003)



El incremento de costes a la contratación temporal (cotizaciones sociales –1999– e indemnización a término –2001–) no han desincentivado su uso. Por tanto, una hipotética equiparación del coste de la extinción del contrato de fijos y temporales, idea acariciada desde siempre por sectores empresariales, podría acabar con la «temporalidad estadística», pero descausalizando contrato y despido.

Sí han funcionado las bonificaciones, cuando son selectivas, decrecientes en el tiempo y limitadas en el tiempo, a la contratación indefinida.

Y si el contrato a tiempo parcial, tras cuatro reformas de distinto signo, no ha funcionado con vigor es porque «compite» con el contrato temporal y porque nichos de empleo como el de los demandados Servicios Sociales no se han explotado.

Debemos tener clara esta realidad para el futuro del diálogo social, al que siempre acudiremos, pero sin ser arrastrados por opiniones no contrastables con evidencias. Esto vale para cualquier ámbito, desde el convenio colectivo hasta marcos de diálogo social más generales.

En el campo de la política educativa se ha producido una fuerte regresión. No se han puesto las bases de ninguna mejora, y las reformas del PP le han enfrentado a sindicatos, oposición y comunidad académica. Este asunto ha sido absolutamente prioritario para la CS de CC.OO. Ha sido objeto de un enfoque y de un trabajo digno de encomio por parte de nuestra Federación de Enseñanza y tiene la doble consideración del relieve que le damos a la cualificación del capital humano del futuro y el tratamiento de la educación como base fundamental de la igualdad de oportunidades de las personas. Hemos denunciado desde nues-

tro ideario, y visto con suma preocupación, la «deriva confesional» de la política educativa del PP que ha llevado a imponer la enseñanza de la religión en el currículum académico, con lo que esto conlleva de involución cultural y de atentado contra el carácter laico de la escuela y de la enseñanza pública.

En estas coordenadas internacionales y nacionales hemos desarrollado el trabajo sindical en estos cuatro años. El marco nos ha influido –atentado terrorista del 11-S; guerra de Iraq; decisiones políticas en la UE y en España, evolución económica, etc.–. Pero hemos influido en el marco con nuestras acciones, desde las más generales –Acuerdos de pensiones, salud laboral, ANC, retirada del «decretazo», Ley de Empleo– hasta las más específicas –la acción sindical sectorial y territorial, la negociación colectiva en su sentido más amplio–. Nuestra posición es central y decisiva. Es una posición que hemos ganado con el trabajo de miles de personas, a las que desde este informe debemos reconocer su esfuerzo militante.

Hemos tomado muchas decisiones. No hemos escurrido el bulto. Hemos construido democráticamente las decisiones, algunas controvertidas y arriesgadas. Pero hoy somos más, más representativos y más legitimados y respetados que hace cuatro años. Tenemos más recursos y las mismas convicciones, si cabe más arraigadas.

La utilidad de CC.OO.

La **utilidad** de nuestro trabajo está demostrada. Lo dicen quienes más legitimidad tienen para decirlo: los trabajadores y las trabajadoras. Lo vienen diciendo, y cada vez con mayor claridad e intensidad, con su voto en las elecciones sindicales y lo han dicho en lo que tiene aún mayor claridad para expresar opinión, en el crecimiento, insuficiente para nuestras aspiraciones, pero notable de la afiliación a CC.OO., esperanzador en el caso de las mujeres y de los jóvenes. La utilidad se demuestra cuando nuestras acciones son positivas para mucha gente: en la concertación mejorando derechos –pensiones, formación profesional– o logrando instrumentos para avances demostrables si utilizamos los instrumentos que construimos –salud laboral, igualdad de trato, negociación colectiva–; en la movilización, cubriendo sus objetivos proclamados –huelga general de 20-J de 2002–. La utilidad se demuestra cuando nos convertimos en instrumento para resolver problemas graves, sea el instrumento el CITE o VITRA, la asesoría jurídica o el ISTAS. La utilidad se demuestra cuando nuestro discurso propositivo gana hegemonía cultural: necesidad de cambiar el modelo de competitividad, objetivo estratégico para la economía y la sociedad. La utilidad se demuestra con el respeto de nuestros interlocutores económicos e institucionales.

La utilidad demostrada y sus consecuencias tiran por tierra las prédicas sobre la obsolescencia del sindicalismo de clase, confederal y no corporativo, prédica interesada y a favor de la desregulación de derechos, prédica interesada contra la regulación colectiva, contra el convenio colectivo, que sigue teniendo carácter normativo y eficacia general, a pesar de todos los intentos, sólo por la capacidad de organización del movimiento sindical.

La utilidad viene determinada por las **necesidades**. Y somos necesarios cuando nuestro campo sólo podemos cubrirlo nosotros. Hay funciones propias y exclusivas del sindicato. Los ámbitos de mayor utilidad sindical son aquellos donde somos más necesarios.

Y somos necesarios, por imprescindibles, en la empresa. Ahí nuestra función produce normas de aplicación general en forma de convenio colectivo. Por eso los que quieren nuestra desaparición quieren quitarnos la llave para «normar». Por eso, CC.OO., en su Programa de Acción, en primer lugar propone **reforzarnos en la empresa** y hacer más y mejor trabajo sindical en la empresa. Ahí está la base de nuestra función y la fuente de nuestra legitimación. Somos los que firmamos al año 5.000 convenios colectivos y son los convenios colectivos los que determinan las condiciones de trabajo de los asalariados. Las leyes fijan un suelo, el convenio determina. El objetivo de reforzarnos en la empresa es el que justifica

nuestra reivindicación de nuevos derechos, como los ciberderechos, o de nuevos espacios de participación en los ámbitos de control y de gobierno de las empresas, lo cual podría requerir modificaciones de la LOLS.

Somos necesarios, no imprescindibles, fuera de la empresa, por nuestra voluntad. ¿Quién duda de que nuestras huellas han labrado uno y no otro sistema de pensiones? ¿Quién duda de nuestra influencia en la opinión y en la modulación de normas de mercado de trabajo? ¿Quién ha hecho de la concertación, del diálogo social, un factor legitimador de la acción política? ¿Quién ha hecho de la movilización bien orientada, bien organizada y útil un factor realmente decisivo? ¿Quién ha levantado con más vigor y con más vivez que el sindicalismo la bandera de los derechos sociales, de los servicios de interés general, del diálogo social? ¿Quién, sino nosotros, hemos logrado poner en el foco de la opinión pública la lacra social de la siniestralidad laboral?

Somos más necesarios cuanto más cerca está el campo de acción de nuestras raíces: la empresa y el sector. Y, porque la prioridad está en la necesidad («primero la obligación y después la devoción»), la acción sindical debe ser el campo de dedicación de la mayoría de los sindicalistas, el cometido al que dedicar más recursos y más inteligencia. La acción sindical es lo que nos justifica. En la empresa se produce **la afiliación**, y la afiliación masiva es lo que nos convierte en sindicato de masas, con capacidad reivindicativa. Y así vemos la afiliación no como algo conveniente, sino fundamental y necesario.

Si somos útiles es porque hemos crecido en capacidad de acción y de decisión. Y, porque somos necesarios, nuestro proyecto es seguir creciendo para seguir decidiendo.

Hemos demostrado el valor de la autonomía. No somos pieza de ningún engranaje ni de ninguna estrategia. Nuestra certificación de calidad sólo se la aceptamos a los trabajadores.

Este congreso, a tenor del balance de nuestro trabajo pasado y a tenor del marco en que nos hemos movido y nos vamos a mover, debe constituir el objetivo de la afiliación como objetivo central. Para la acción sindical en la empresa es la garantía de la mayor conexión con los trabajadores, de la mayor influencia y la mayor fortaleza. **La afiliación es la mayor fuente de legitimación entre los trabajadores** y el mejor marcador para medir aciertos y errores. hagamos de este objetivo una prioridad general. Es el objetivo que mejor garantiza la autonomía del sindicato, su fortaleza estructural frente a poderes privados y públicos. Vamos a trabajar seriamente, tenazmente, en esta llamada «asignatura pendiente», de forma sistematizada, con objetivos marcados y evaluables que nos permitan corregir el trabajo a la luz de resultados numéricos.

Tomemos el objetivo de la afiliación como lo aborda el Programa de Acción, también en términos cualitativos: el afiliado o afiliada no es un número a sumar, es parte del sindicato, el sin-

dicato trabaja con y para los afiliados. La vinculación debe atarse, fidelizarse con vínculos limpios: la información constante (no la propaganda); la participación en la formación de las propuestas (no la adhesión a las propuestas ni el forzado refrendo posterior); la relación de la estructura con el afiliado personalizada hasta hacerle sentirse parte activa, parte principal de la acción sindical, desde su inscripción. La afiliación debe buscarse de forma proactiva, desde el comienzo de su vida laboral en la empresa o el sector donde hay estructura, desde el momento en que se acerca a la sede a preguntar, consultar e informarse o a acceder a un servicio. Desalentar por pasividad o ineficiencia la afiliación o no personalizar la relación es la primera causa del crecimiento insuficiente del número de cotizantes.

Sabemos que no se trata de campañas, es trabajo permanente y con método acordado, con recursos útiles –económicos y humanos: cuadros entrenados– y con estructuras que evalúen y rindan cuentas a los órganos confederales.

El llamado «poder sindical» –masividad, representación, capacidad de propuesta, de interlocución y de movilización– ha crecido a tenor de los resultados de este periodo. Negarlo evidencia frustración o voluntad de dañar al sindicalismo de clase. **La legitimación de CC.OO. se ha incrementado con nuestro trabajo.** La legitimación de nuestro sindicato, tan duramente conseguida, tiene enemigos. Pero es resultado y fuente de nuestro poder y capacidad de intervención. Es fundamental en una sociedad abierta, como la nuestra, en la que los intereses de los trabajadores se entretujan con los intereses generales, donde, como hemos visto y experimentado, economía y sociedad se entrelazan, donde el tipo de empresa define el modelo social y donde el tipo de trabajo asalariado define el modelo de empresa. No hay desarrollo sostenible si no conjugamos la demanda económica, la social y la medioambiental, y no hay acción sindical sostenible si no nos constituimos en necesarios para la sociedad, donde nos asentamos. No hay manera de legitimarse si no es defendiendo simultánea y naturalmente los intereses de los trabajadores y trabajadoras y los intereses generales.

Por eso, nuestro Programa de Acción habla claramente del objetivo de **modificar nuestro tejido productivo**, porque lo demanda la competitividad y el empleo. Y porque, si no conseguimos modificarlo realmente, el modelo social (no sólo el sistema de protección social) se tambalea a corto y medio plazo. Si lo vemos así volveremos a comprender la necesidad de reforzar nuestra acción en la empresa, una empresa más compleja, con múltiples centros de decisión, descentralizada en las actividades, cambiante en su ubicación territorial, que nos plantea nuevos problemas y retos y nos obliga a actuar con estrategias generales y no oportunistas, con estrategias ofensivas y no resistenciales; porque si no lo conseguimos se degrada el territorio, la sociedad y se ensombrece el futuro de la cohesión. Esta mirada a la economía y a la sociedad nos ha traído una cuota de credibilidad y de legitimación que no podemos perder sin grave riesgo de debilitarnos nosotros y la causa que defendemos.

Pero este trabajo requiere una gran tensión y el esfuerzo de todas nuestras estructuras, las de territorio y las de rama, una gran complicidad en los objetivos y una gran colaboración sinérgica.

Esto demanda **cohesión** y demanda **organicidad**.

Cuando el Programa de Acción propone **actuar con eficacia y transparencia** lo hace porque CC.OO. cuenta con más recursos que en ningún otro momento de su historia, y son recursos prestados para dar fruto. Como administradores de recursos (económicos) que los trabajadores ponen a diario a nuestra disposición para uso finalista, promoción del Estado social, o que la sociedad nos ofrece (ordenamiento jurídico e institucional) para ejercitar las funciones que el sistema democrático determina para los sindicatos más representativos, la transparencia debe ser norma obligada de quien administra lo que no es de su propiedad y la eficacia la exige la natural limitación de los recursos. La organicidad garantiza el buen funcionamiento, democrático y eficiente, de nuestro sindicato.

La cohesión y la organicidad son fuente de poder sindical, de eficacia y de credibilidad. Ser una confederación sindical es tratar los problemas desde una visión más amplia y con ejes de acción congruentes. Es una gran ventaja sobre el sindicalismo corporativo, que no crece, sino que retrocede, pero requiere extremar la organicidad. Tenemos instrumentos políticos confederales, órganos de análisis y de toma de decisiones vinculantes para todas las estructuras. Esos órganos representan de forma ponderada a todas las organizaciones confederadas. No acatar las decisiones de esos órganos es atentar contra el poder de CC.OO., la eficacia de sus actos y la credibilidad de sus propuestas.

En las organizaciones democráticas las mayorías tienen la obligación de atender, considerar y debatir las opiniones minoritarias, pero también, y sobre todo, tienen la obligación de gobernar siguiendo los principios y las orientaciones aprobados democráticamente. De otra forma, estas mayorías harían una grave abstracción de sus responsabilidades.

Las reglas de una organización democrática son la fortaleza de la organización. El pluralismo natural en una asociación de personas tan masiva no debe ser el resultado, sino el presupuesto de una realidad vigorosa. Pero las decisiones formadas democráticamente deben aplicarse tras el pluralismo expresado antes de formar la decisión. No cabe en democracia ser partícipe de la formación de decisiones y vetar su aplicación. Si se produce este hecho se evidencia una falta de madurez democrática preocupante por su significado y dañina por sus consecuencias. Todos y todas somos iguales antes de votar. Nuestro voto decide igual que cualquier otro. Y por ello, todos y todas somos igualmente responsables de aplicar la decisión adoptada.

El sindicato confederal limita la autonomía de las organizaciones confederadas, pero es una

palanca multiplicadora del desarrollo de cada organización y con ello debe comprometerse. El sindicato confederal tiene tantos instrumentos de intervención como estructuras confederadas, pero el sentido de las intervenciones no puede producirse sino hacia el mismo objetivo.

Intervenimos sobre tantos campos que es cada vez más necesaria la congruencia de objetivos y la transparencia en el uso de los recursos, que son comunes en parte, por ser confederación y por tener una concepción solidaria de las relaciones humanas. Así, no podemos asumir ni la ocultación de recursos (sea o no para proteger usos inapropiados) ni la reticencia a coordinarlos. Aunque hemos avanzado en este campo, nos falta culminar el proceso con la integración de las contabilidades y de los presupuestos. Y debemos culminarlo en este mandato.

La cohesión y la organicidad nos refuerzan para nuestros fines.

La crítica sistemática erosiona nuestra legitimación externa.

La crítica sistemática y de oficio no es vigilancia sistemática, es, sin duda, desprecio sistemático a la decisión democrática, que es la tomada mayoritariamente. Y revela una concepción inmadura de la democracia y una deslealtad al proyecto sindical. Proteger la democracia es garantizar la expresión pública de propuestas y valoraciones, pero es, en la misma intensidad, velar por la legitimación de CC.OO. y es separar el tiempo de debate para la formación de opinión o decisión del tiempo para su aplicación y posterior evaluación. Madurar en la concepción democrática es rechazar los argumentos no basados en realidades, rechazar las imputaciones sin base de hechos, es asumir que en el sindicato no hay gobierno y oposición, sino instrumentos de gestión de lo aprobado y de comprobación de sus resultados.

Hemos decidido componer nuestra Ponencia del 8º Congreso Confederal como Programa de Acción y construirlo con 10 ejes de intervención diferenciados, pero con un denominador común que expresa el lema del 8º Congreso: *seguir creciendo para seguir decidiendo*, que es tanto como ser cada vez más fuertes y mejores para ser cada vez más determinantes, o seguir decidiendo e interviniendo basados en nuestra propia fuerza, capacidad de acción y buenas prácticas.

Lo hemos hecho, primero, **en consideración a nuestra historia.**

Porque si hoy CC.OO. es la primera organización del país y el sindicato más representativo es porque se ha abierto camino con su propio esfuerzo, sus propias ideas y objetivos, y porque no ha querido nunca subordinarse más que a sus fines fundacionales y a la voluntad de sus afiliados.

Por ello, el Programa de Acción es, en segundo lugar, una **reivindicación de y una apuesta por la autonomía de CC.OO.** y esboza 10 ejes de trabajo desde nuestro compromiso, desde nuestros recursos y desde nuestra propia capacidad operativa. Nos movemos en un marco donde intervienen muchos más agentes, con los que nos interrelacionamos, pero tenemos voluntad, y experiencia, para cambiar el marco y las relaciones desde nuestra capacidad de acción, sin confiar o esperar en cambios decisivos promovidos por otros.

En tercer lugar, es el **reconocimiento autocrítico de nuestras deficiencias**, del insuficiente nivel de utilización de nuestros recursos, del insuficiente nivel de vinculación con los trabajadores –afiliación– o del insuficiente nivel de nuestra intervención constante en cada empresa –acción sindical–.

Y, por último, es un programa de acción que **nos compromete** (no a seguir luchando, genéricamente, por defender ideas de cambio) **a modificar nuestras prácticas para ser más útiles a los trabajadores.** Nuestro campo de acción empieza en nosotros mismos. Nosotros somos la parte más próxima y accesible del mundo que queremos transformar. Sabemos que nuestros límites no están siempre en nuestros adversarios porque muchas veces nos sentimos limitados por nuestra propia inconsecuencia, inoperancia o incompetencia. Por ejemplo, en nuestra incapacidad para superar dificultades en el caso de cerrar bien las adscripciones sectoriales u organizar mejor la red de servicios jurídicos.

Podemos leer las diez propuestas del Programa de Acción como diez paquetes de indicaciones para reforzar nuestro trabajo, diez compromisos de actuación posible para no «escurrir el bulto»; diez aproximaciones al papel del sindicalismo de clase en la realidad actual; o diez puntos de vista desde los que comprender la necesidad de actuar.

Las propuestas tienen sincera vocación de precisión para que sean objetivos precisos, huyendo de lo genérico y no comprometible, que suele ser justificación cínica de la inacción. Porque, ante la realidad adversa y dura, el sindicalismo nació y vivirá para la acción, no para, desde la mera caracterización de las dificultades obvias, difundirlas con la pretensión de que la gente, con la movilización política, genere cambios. Esa noble pretensión es la de millones de seres, también la nuestra, pero nosotros, CC.OO., somos en primer lugar un sindicato, asociación voluntaria de un millón –hoy– de trabajadores para actuar en su ámbito –empresa y sociedad– para sus fines. De ahí que el Programa de Acción proponga «cómo actuar», cómo reforzar el instrumento, cómo seleccionar las demandas, cómo encauzar la relación conflictiva entre trabajo y capital desde la empresa para seguir decidiendo, influyendo y pesando en representación de los trabajadores.

Los puntos 1, 4, 5, 6, 7 y 8 proponen trabajar en la empresa, mejorando la intervención del sindicato de cara a los trabajadores, reforzando su papel en la negociación colectiva y el papel de la negociación colectiva, abordándolo en una nueva empresa, en una nueva y com-

pleja realidad productiva, ante unas empresas a las que les es exigible, ya que viven de la sociedad, responsabilidad y resultados para la sociedad, y con unos trabajadores donde existen franjas y desigualdades por razón de edad, procedencia y género, y en un sistema económico donde calidad del empleo y calidad del tejido productivo o van juntas y juntas crecen o retroceden juntas. Esto nos obliga a reclamar también nuevos derechos e instrumentos de intervención y participación para el sindicato en la empresa.

Los puntos 2, 3 y 10 comprometen al desarrollo del sindicato dentro y fuera del país y de la empresa. Comprometen a la cohesión interna y la organicidad en la gestión de los recursos, a la ampliación cuantitativa de la afiliación y a su mejora cualitativa y a reforzar y construir el sindicato internacional en la era llamada de la globalización.

El punto 9 es nuestra reivindicación y propuesta de intervención para consolidar el Estado social, la participación de los trabajadores en la vida económica y social, desde el conocimiento de que el Estado social no es autónomo de la realidad económica.

El sindicato ha ido, a lo largo del tiempo, mejorando en capacidad de conocer, analizar y comprender la realidad. Tiene una gran experiencia acumulada en negociaciones de todo tipo y tiene demostrada capacidad de movilización. Autónomamente ha construido su visión del mundo, que no debe reiterar en cada congreso, su visión del contrato de trabajo, de la protección social, del convenio colectivo. Tiene tablas reivindicativas en todos los frentes y en todos los momentos. Pero debe reflexionar ahora sobre cómo utilizar todo ello en el momento presente. Cómo orientar los objetivos comunes de todas las organizaciones confederadas, de todas las estructuras y los cuadros que las integran, en los próximos cuatro años. Por eso, porque se corresponde al balance del último y anteriores periodos, porque se corresponde a lo que auguran las coordenadas económicas, sociales y políticas, creemos apropiado trabajar con estos diez puntos del programa de acción.

¿No sigue siendo la negociación del convenio colectivo el punto de prioritaria intervención del sindicato? ¿No sigue siendo el convenio colectivo la regulación más general de condiciones de trabajo? ¿No está en el punto de mira la figura del convenio colectivo de los predicadores de la individualización de las relaciones laborales y de la obsolescencia del sindicato? ¿Tenemos posibilidad de orientar lo mejor de nuestros recursos a ese frente? ¿No lo requiere la atomización empresarial? ¿No lo requiere la multiplicidad de fórmulas de contratación, la intrincada red de contratación de actividades y de servicios?

¿No es cierto que la empresa está en el punto de mira de la sociedad? ¿No debemos seguir contribuyendo a la cada vez mayor demanda de responsabilidad social? ¿No es hoy ya «políticamente correcto» el hablar de «igualdad de trato»? ¿No estamos más legitimados que nunca para exigirlo en cada nueva regulación colectiva? ¿No se han convertido los conceptos de competitividad, producción y cohesión social en objeto de valoración de toda la socie-

dad y no sólo de las empresas? ¿No se ha puesto muy alto, a veces de forma interesada, el valor del diálogo social y del consenso en las reformas? ¿Y no hemos contribuido a ello nosotros con nuestro argumentario y sobre todo con nuestra práctica? ¿No están ahí avances en la hegemonía cultural de las ideas que difundimos porque nos refuerzan como interlocutores necesarios?

¿No tenemos más instrumentos económicos, humanos, jurídicos que los que habitualmente usamos? ¿No tenemos conciencia de nuestra propia ineficiencia en muchos momentos y campos? ¿No es la misma voluntad de cambio que predicamos exigencia interna?

Estas preguntas, y seguro que muchas otras, nos inducen a trabajar en ejes concretos, a ponernos objetivos medibles, a evaluarnos. Son los interrogantes a los que, como retos, respondemos con el programa de acción. Son los compromisos que en este 8º Congreso exhibimos ante los trabajadores y ante toda la sociedad. Y, a mayor compromiso, mayor exigencia a los poderes públicos y privados. Y a mayor compromiso, más poder.

Si afinamos bien, no sólo en la definición del reto que justifica cada punto, sino en la propuesta de articulación de los instrumentos que tenemos para responder al reto, habremos dejado establecido un programa de trabajo y un arsenal de herramientas para realizarlo. Y seguiremos creciendo y siendo decisivos. Responderemos a nuestro objetivo fundamental, representar los intereses de los trabajadores, elevar su nivel de conciencia y así de organización, reivindicación y conquista. Esto ahora, donde ya mucha gente, no sólo CC.OO., dice que la clase trabajadora, el llamado «capital humano», es la riqueza y la primera y última palanca del proyecto económico y social, cuando la función de representar y liderar a la clase obrera, al capital humano, se proyecta con más relieve como fundamento de futuro.

Seguiremos trabajando para crecer y decidir con el más alto nivel de conciencia de nuestra utilidad, con el más alto empeño y con toda dedicación y todo vigor. Para ello, este 8º Congreso Confederado debe tomar en consideración este Informe General y el Programa de Acción.

POSDATA AL INFORME GENERAL AL 8º CONGRESO

La redacción del Informe General y su remisión a los miembros de la CEC terminó dos días antes del 11 de marzo. Esta PD es relevante y es bueno realzar su contenido dándole este carácter solemne de POSDATA. Se adjunta al texto del Informe General para su discusión.

El 11 de marzo, en Madrid, el atentado terrorista más brutal de la historia de España se cobró más de 200 vidas, provocó lesiones a más de millar y medio de personas y conmocionó a millones de seres en todo el planeta. Las víctimas eran procedentes de 15 países, trabajadores, trabajadoras y estudiantes.

Los terroristas han mostrado, desde su vileza y cobardía, el rostro de la crueldad y la indiscriminación que son los ingredientes esenciales de su estrategia: el terror masivo para encoger el corazón de las personas, el terror masivo para ennegrecer el futuro y mostrar la vulnerabilidad de nuestro modo de vida, de nuestras instituciones democráticas, el terror para rendirnos a sus designios.

Su objetivo son los ciudadanos y la democracia. Su credo es el odio. No otro. Sus banderas, siempre fundamentalistas, étnicas o ideológicas, son cínicas coartadas. En España esto es y debería ser ya sabido. En este Informe General hay muchas alusiones a este asunto.

Hemos condenado su acción. Hemos movilizado a ciudadanos y ciudadanas por millones. Hemos llevado solidaridad moral y material a las víctimas. Hemos afirmado nuestra superioridad moral frente a la vileza de los portadores del horror. Hemos afirmado que somos defensores duros de nuestro modelo de convivencia porque lo hemos elegido libremente y porque es superior en términos materiales y éticos a cualquier otro y porque, en nuestro país, lo hemos construido luchando a cara descubierta, sin crueldad ni resentimiento, contra quienes tantas veces nos oprimieron. Deseamos que los terroristas sean llevados ante la justicia. Y no perdonaremos a quien los justifique.

Además hemos manifestado nuestro orgullo por el comportamiento heroico y digno de las víctimas, de los ciudadanos, de los trabajadores y las Administraciones Públicas. Desde el reconocimiento al funcionamiento de estos pilares básicos de nuestra seguridad –los servicios públicos y sus administraciones– se ve, gracias a ellos, el valor de nuestra construcción social (el Estado de Derecho, el Estado Social, el Estado del Bienestar) y la lógica de su reivindicación y de la necesidad de su defensa.

Sean quienes sean sus autores, deben ser considerados igual que otros que pudieran haber hecho lo mismo. Cualquier acto terrorista es igualmente execrable, incluso más allá de la cuantía del daño causado porque la muerte de cada persona es la desaparición de un mundo de vivencias, proyectos y relaciones que exceden el contorno físico del desaparecido. Nunca juzgaremos a los terroristas por el número de muertos que provoquen.

Este acto obliga a nuestros dirigentes, españoles y europeos, a tomar medidas de prevención, de previsión y de alcance. No deben dejar que surja la sensación de que los asesinos pueden doblegarnos.

El sindicato, lo hemos dicho siempre, es deudo del sistema democrático y es un pilar de su defensa y esto requiere claridad, coraje y trabajo. Es parte de nuestro trabajo, como la acción sindical o la institucional.

El texto del informe general habla del terrorismo, del ataque terrorista a la democracia y, por ello, esta PD es congruente, no sobrevenida, con el Informe General.

El día 14 de marzo, las elecciones generales produjeron un cambio radical de la situación política de nuestro país. La CEC saludó la participación alta en el proceso electoral por lo que significa de respaldo al sistema e instituciones democráticas como réplica al ataque terrorista. Saludamos la victoria de la izquierda y felicitamos al PSOE con la esperanza de que nuestras ideas y reivindicaciones tengan acogida positiva y manifestamos nuestra voluntad de construir las respuestas, de forma dialogada, a las necesidades y carencias de la economía y la sociedad española. CC.OO., sindicato mayoritario, apuesta por la prosperidad y la igualdad, por un Gobierno sensible a las demandas de los trabajadores.

Seguramente el resultado electoral tiene explicación parcial desde la percepción masiva del atentado de Atocha y sus previsibles autores. El PSOE debe, por tanto, ser sensible a la demanda generalizada de seguridad, de refuerzo de las instituciones democráticas y de las políticas que lo favorezcan. No se legitima sólo la democracia con discursos de adhesión. Se legitima reforzando la seguridad y desvelando el cinismo del discurso terrorista, secando sus nutrientes, exportando desarrollo, bienestar y democracia a tantos ámbitos del planeta donde millones de seres padecen hambre, miseria y explotación y son objeto interesado de reivindicación de sus causas por los asesinos.

Al nuevo Gobierno, CC.OO. le hará llegar sus aspiraciones, renovadas en el 8º Congreso, desde nuestra autonomía y nuestra responsabilidad.

PRESENTACIÓN DEL INFORME GENERAL AL 8º CONGRESO CONFEDERAL

Buenos días, amigos y amigas, representantes de instituciones y partidos políticos, de la sociedad civil, del sindicalismo español e internacional. Buenos días, compañeros y compañeras, delegados a nuestro 8º Congreso.

Nos congrega aquí un hecho importante en un momento importante. El hecho es el 8º Congreso de la CS de CC.OO., primer sindicato y primera organización, no sólo social, de nuestro país, en el que vamos a analizar nuestro trabajo, nuestros resultados, nuestros aciertos y errores, nuestras potencialidades y nuestras insuficiencias, y proyectar luego nuestro plan de actuación para los próximos cuatro años. Muchas gracias a los invitados por su interés y simpatía, y muchas gracias a los delegados y delegadas por su trabajo previo y su esfuerzo seguro.

El momento es excepcional. Secuelas de graves ataques terroristas. Cambio político. Vísperas de la aprobación del Tratado Constitucional y de la ampliación de la UE. El drama y el dolor, entretejidos con la ilusión y la esperanza.

Hemos rememorado aquí a las víctimas de los atentados del 11 de marzo. Hemos rememorado la acción de los portadores de terror, viejos conocidos en nuestro país. El terror esconde, sin mucha sofisticación, proyectos de dominación totalitaria, proyectos que portan engañosos señuelos, la etnia o la ideología, pero que albergan un único proyecto: la sumisión a través del terror, la demolición de las instituciones que nos hacen libres, la capitulación moral de las personas libres. Suelen, esas ideologías, prender en personas desesperanzadas. Son vano asidero. Porque desprecian a las personas.

CC.OO. construyó, con otros, la democracia en este país. Se debe a la democracia. Ha sufrido en la carne de sus militantes la agresión y la muerte. Y ni flaquea ni flaqueará en sus convicciones y en el empeño de construir sociedades justas, libres y pacíficas.

El terrorismo no es nuevo. Por eso, me permito reproducir las palabras de un esforzado luchador antitotalitario, Albert Camus, que escribió durante su época de combatiente de la resistencia antinazi en la Francia ocupada, en «Cartas a un amigo alemán», sobre los sentimientos que le embargaban y nos embargan hoy aquí frente a los enemigos de la civilización y de la libertad.

«Luchamos por ese matiz que separa el sacrificio de la mística; la energía de la violencia; la fuerza de la crueldad; por ese matiz aún más leve que separa lo falso de lo verdadero y al hombre que esperamos de los cobardes dioses que ustedes soñaron.»

«¿Dónde estaba la diferencia? En que usted aceptaba frívolamente desesperar, cosa que yo jamás consentí. En que usted admitía lo bastante la injusticia de nuestra condición como para resolver acrecentarla, en tanto que a mí me parecía, por el contrario, que el hombre debía afirmar la justicia para luchar contra la injusticia eterna, crear felicidad para protestar contra el universo de la desdicha. Al convertir usted su desesperación en una embriaguez, al liberarse de ella erigiéndola en principio, aceptaba destruir la obra del hombre y luchar contra él para consumir su miseria fundamental. Mientras que yo, negándome a admitir esa desesperación y ese mundo torturado, aspiraba tan sólo a que los hombres recobrasen la solidaridad para entrar en la lucha contra su indignante destino.»

CC.OO. promovió el XXV aniversario de la Asamblea de Barcelona de julio del 76 para recordar que nacimos en la resistencia antifranquista y de la aspiración democrática de nuestra sociedad, y para decir claramente que la justicia social no es posible sin el estatuto de libertad que nos da siempre una Constitución democrática. Lo hicimos para mostrar a las generaciones jóvenes que la libertad no se concede y que la defensa de la libertad es constitutiva del pensamiento y la acción progresista.

CC.OO. encargó, con toda la intención, la imagen de su nuevo carnet a Agustín Ibarrola, artista y luchador tenaz, contra la dictadura franquista y contra la barbarie de los actuales liberticidas, porque pocas personas con más dignidad que él representaron antes y representan ahora nuestra causa.

Y conmemoramos el XXV aniversario de la Constitución Española del 78, en Santa Cruz de Tenerife en un acto unitario con la UGT, con presencia del Príncipe de Asturias, reivindicando esta Constitución como base del Estado Social, del Derecho del Trabajo y como exigencia permanente a los poderes públicos, y a nosotros mismos, de promoción constante de los derechos de ciudadanía, del trabajo digno, de la protección social, de la vivienda, la educación, el respeto a los recursos naturales, de la igualdad entre géneros.

Como demócratas no sólo condenamos las acciones de los liberticidas. Como demócratas nos esforzamos y nos esforzaremos en la construcción democrática de las relaciones sociales, aquí y en el mundo: construyendo la solidaridad entre las personas y los países, reforzando la legalidad aquí y en el mundo y oponiéndonos a sus violaciones, como la injustificada intervención militar en Iraq, como la injustificada negativa a la construcción del Estado pales-

tino o la negativa pertinaz al pueblo saharauí a ejercer en libertad su derecho a crear su propio marco político.

CC.OO., todos sus afiliados y afiliadas, se sienten hoy orgullosos del recorrido de 25 años de democracia en nuestro país. Sin libertad, sin constitución democrática, nunca habríamos progresado como lo hemos hecho en este cuarto de siglo. Nuestras aspiraciones a mayores cotas de justicia social no deben nunca cegar nuestra mirada e impedirnos valorar los avances de los que nosotros mismos, con nuestra actuación, hemos sido impulsores. Por ello, en la defensa de la libertad, seguiremos siendo militantemente intransigentes por mor de nuestra aspiración a la justicia social.

Es momento, y lo recoge la «Posdata al Informe General», de manifestar nuestro orgullo por el comportamiento heroico y digno de las víctimas de los atentados, de los ciudadanos, de los trabajadores de los Servicios y Administraciones Públicas. Desde el reconocimiento al funcionamiento de estos pilares básicos de nuestra seguridad se ve, y gracias a ellos, el valor de nuestra construcción social –el Estado de Derecho, el Estado Social, el Estado del Bienestar–, la lógica de su reivindicación y la necesidad de su defensa y consolidación.

Nuestra confianza en los resortes físicos y morales de la sociedad española es muy alta. Nosotros somos representantes de la clase trabajadora, una parte no sólo cuantitativamente relevante, sino cualitativamente decisiva, en el pasado, en el presente y en el futuro.

Por ello, arrancamos de una pulsión esperanzada, de confianza en nuestros recursos y potencialidades, en nuestra voluntad de esfuerzo y superación. Nuestro país, en el último cuarto de siglo, ha protagonizado una transformación sin precedentes: en términos materiales, institucionales y morales. Ese es el valor de la libertad por la que luchamos y seguiremos luchando, con las herramientas del tesón, la inteligencia y la cordura. Son herramientas constructivas, no armas destructivas. Están en nuestras manos y no nos las arrebatará nadie, ni las dejaremos ociosas.

Ojalá, además, el recién instaurado cambio político se vea como un acicate, como el acto inaugural de una nueva etapa donde nuestros nuevos gobernantes no pierdan el contacto con una sociedad viva y expresiva, utilicen el poder con responsabilidad y honestidad, den prioridad a las demandas de quienes tienen en ellos sus únicos valedores y aprovechen la voluntad de diálogo y consenso de nuestra sociedad civil para responder a la gran expectativa que han generado.

Para ello cuentan con CC.OO. Lo saben, y hoy aquí se lo reiteramos solemnemente.

CC.OO., en estos cuatro años, ha crecido mucho y ha decidido mucho. Nuestras actuaciones, sus motivos y sus resultados, vienen referidas en el texto, que no voy a leer, del Informe General al 8º Congreso. También viene ahí referido el engarce de nuestra experiencia con los

diez puntos del Programa de Acción. Ese texto está en poder de nuestra organización y de los delegados y delegadas al congreso desde hace un mes. También está a disposición de nuestros amigos invitados.

Voy a hacer, a modo de presentación, para el congreso y los invitados, algunas reflexiones que considero obligadas para todos, porque CC.OO. no es ni una secta ni algo cerrado en sí mismo, y nada de lo hecho y de lo que vamos a hacer es ajeno a nadie en una sociedad abierta, ni debe serlo.

En los últimos cuatro años de su historia CC.OO. ha seguido contribuyendo a demostrar la necesidad y la utilidad del sindicalismo de clase, del sindicalismo confederal, del sindicalismo no corporativo, del que sabe, porque quiere, conjugar la defensa de los intereses que representa inexcusablemente, los intereses de los asalariados, con los intereses generales.

Así lo han entendido, en primer lugar, los trabajadores y trabajadoras españoles que nos han otorgado, democráticamente, una altísima cota de representatividad. Así lo han entendido doscientos mil asalariados que han incrementado en esta magnitud nuestra afiliación –cotizantes netos– en los últimos cuatro años. La mayoría de la nueva afiliación la constituyen mujeres.

También lo han entendido nuestros interlocutores, institucionales y empresariales, y lo ha entendido la opinión pública al habernos situado en el foco de su atención de manera permanente y relevante.

CC.OO. acepta este papel con más responsabilidad que orgullo. Lo hacemos conscientes de lo que representamos y de lo que significamos.

Representamos a los trabajadores, al capital humano del país. Representamos la riqueza del país. Porque el capital humano y su obra es lo que puede hacer arraigar aquí al otro capital, al financiero. Desde esa concepción somos conscientes de la importancia de nuestro cometido, en primer lugar para los trabajadores y, además, para la sociedad y la economía.

Significamos una robusta voluntad de transformación. En primer lugar del estatus de los asalariados –trabajo estable, seguro y con derechos frente a la precariedad, la inseguridad y la desregulación– y en segundo lugar de nuestras estructuras productivas y del modelo de redistribución social de la riqueza.

Nuestras viejas reivindicaciones parecen responder ahora con mayor certeza a lo que aparecen como nuevas necesidades. Con nuestra representación y con nuestra significación queremos ganar hegemonía cultural, dentro y fuera del mundo del trabajo, para nuestros objetivos.

Estamos convencidos, por nuestra propia experiencia, de que el trabajo estable, seguro y con derechos se corresponde a trabajo productivo, bien organizado y bien representado. Y

estamos convencidos de que sólo este tipo de trabajo, empleo productivo y de calidad, masivo y duradero, es la base que puede sustentar una sociedad cohesionada, mediante un modelo social que dé seguridad y autonomía a las personas, mediante un aparato productivo competitivo e innovador, y mediante unas prácticas consensuadas que respeten los tres pilares del crecimiento sostenible: economía, sociedad y medio ambiente. Ésta, nuestra reivindicación central, ha motivado nuestra apertura a la negociación con patronal y Gobierno, nuestros acuerdos y nuestra movilización ante imposiciones que significaban la marcha en sentido contrario. Y esta reivindicación nos sostiene en la misma actitud ante el futuro.

Hemos reiterado que España, que ha tenido un importante y largo ciclo de crecimiento económico con una importante creación de empleo y reducción del desempleo –cuatro millones de nuevos empleos en los últimos ocho años– sigue ostentando en lo que se refiere al mercado de trabajo dos problemas: tasa de paro –sobre todo femenino– más alta que la de los países de su entorno, y tasa de temporalidad y precariedad laboral que dobla la media de la UE.

Hemos reiterado que nuestro aparato productivo ostenta un grave problema de competitividad. España tiene la balanza comercial más negativa de la Unión Europea. Y hemos reiterado, también, que el problema de competitividad de nuestro aparato productivo no va a resolverse deprimiendo los costes laborales, que son inferiores a los medios de la UE. Vinculamos las lacras de nuestro mercado de trabajo, el desempleo, la precariedad, la siniestralidad y mortalidad laboral a un vano y sostenido empeño en competir basándose en «viejas ventajas comparativas» y a una renuencia a invertir para dotar al aparato productivo de las «nuevas ventajas competitivas» de las que carecemos, a tenor del juicio de analistas y prescriptores tan reputados como los que elaboran los informes de los Foros Económicos Mundiales (WEF) que nos sitúan en capital tecnológico, inversión en I+D+i y gasto educativo muy abajo en el ranking.

Sólo hay dos formas de incrementar la productividad de cada puesto de trabajo: recurrir al recorte del coste de la mano de obra o dotar a cada puesto de trabajo de mayores herramientas de productividad para generar bienes o servicios que incorporen más valor añadido. Estas herramientas tienen que ver con la innovación, la investigación, la cualificación de todo el capital humano disponible, la organización del trabajo, la integración del trabajador activamente, a través de la participación, en la vida de la empresa, en el diseño del proceso de producción.

Pero ello requiere inversión. Inversión pública y privada en unas materias que hoy se ven, afortunadamente, como claves del futuro, pero que se han visto como superfluas. Han pretendido sustituirse por flexibilidad externa –temporalidad abusiva–, fraude en la contratación, desregulación. Y esta senda hacia la competitividad conduce a nada.

O los esfuerzos en moderación del incremento salarial realizados en la negociación colectiva por los sindicatos y su disposición permanente a cogobernar el trabajo flexible encuentran rápida correspondencia en inversión productiva, o no hallarán solución ni la competitividad del aparato productivo ni la precariedad laboral y se arruinará nuestro modelo social.

Nuestra crítica fundamental y nuestras movilizaciones contra decisiones políticas han estado motivadas por estas convicciones. Hemos criticado las políticas fiscales que han antepuesto, en un país con una presión fiscal más baja que la de su entorno, otorgar descargas fiscales a las rentas altas a otorgar a las AA.PP. capacidad de invertir y favorecer la inversión privada en herramientas de productividad del capital humano del presente y del futuro (I+D+i, educación, integración social y laboral de la inmigración).

Si esto no se ha hecho, no será por la cualidad, tan expansiva, del ciclo económico. Si esto no se ha hecho, no ha sido para preservar el equilibrio –saludable– de las cuentas públicas. Si esto no se ha hecho no será por falta de avisos e indicaciones. Traigo aquí las tan citadas conclusiones de la Cumbre de Lisboa: llevar a la UE al final de la década al pleno empleo es sostener en paralelo la competitividad del aparato productivo y el modelo social europeo, es incrementar la productividad del capital humano, es invertir parte de la riqueza creada en esas herramientas de productividad en infraestructuras físicas y de conocimiento, no sólo liberalizar los mercados.

Si esto no se ha hecho, ha sido por una despreocupación alarmante por el futuro. Por un «cortoplacismo» de rentabilidad electoral: bajar impuestos está de moda. Si esto no se ha hecho, ahora habrá que hacerlo por mor del sentido común y de la justicia social.

¿Cómo no íbamos a movilizarnos contra unas reformas educativas que obviaban el necesario incremento de dotaciones presupuestarias, que proyectaban discriminaciones y laminaciones en el acceso a la cualificación del capital humano del futuro, además de retroceder efectivamente en relación con el carácter público y laico de la enseñanza? ¿Cómo no coincidir en las movilizaciones con la comunidad universitaria que rechazó hace tiempo (Informe Bricall) cualquier tentativa solipsista o endogámica y que reclamaba instrumentos para una inserción útil en la sociedad y en la economía?

Y, ¿cómo no íbamos a responder el 20 de junio de 2002 con una huelga general a un paquete injustificado e injusto de recortes de derechos sociales y laborales, si entendíamos que era otro episodio más (estamos habituados desde hace muchos años a «decretazos», reformas laborales, recortes impuestos a la protección social) que demostraba que desde la Administración se seguía incentivando un modelo de competencia inútil y que sólo generaba más quiebra de la cohesión social?

Y, ¿cómo no íbamos a suscribir iniciativas valiosas, como los ANC, con las organizaciones

empresariales para hacer del ejercicio de la autonomía colectiva una oportunidad para el trabajador y la empresa? ¿No ha sido esta aportación sustancial al crecimiento económico y al del empleo? ¿No ha sido la demostración palpable de la eficiencia de la normativa que rige la negociación colectiva? ¿No ha contribuido en simultáneo a contener la inflación mejorando el poder de compra de los asalariados?

¿Cómo no íbamos a reforzar con nuestro discurso y con nuestra actuación, cuando suscribimos en abril de 2002 el acuerdo promovido por Naciones Unidas y conocido como Global Compact, el reconocimiento del carácter y de la responsabilidad social de las empresas, cuyo papel, a mayor reconocimiento, reclama mayor responsabilidad, no sólo ante sus accionistas, sino ante la sociedad y ante el medio ambiente?

Si estamos empeñados en representar bien a los asalariados no lo estamos menos en significar una robusta, como dije, voluntad de cambio, social, económico y cultural.

Lo hacemos desde nuestra opción prioritaria por el diálogo y el acuerdo. Lo hacemos sin renunciar a canalizar eficazmente, sobriamente y eficientemente el conflicto social, cuando el conflicto se nos imponga. Porque nuestro cometido es canalizar el conflicto social.

Tenemos legitimación, organización y fuerza. La capacidad de movilización la hemos utilizado con sobriedad. No recurrimos banalmente a la movilización. Menos a la que, sindicalmente hablando, tiene más relieve: la huelga general. Por ello, tras la huelga general del 20 de junio de 2002, que debió ser evitada con la no promulgación de un «decretazo» que luego se reconsideró en su práctica integridad, perseguimos (por lealtad a los diez millones de huelguistas y a nuestra contraparte, el Gobierno) el objetivo de la huelga general y no otro: la retirada del «decretazo». La acusación de «movilización política» se revela así como injusta. La huelga general como instrumento de canalización del conflicto social, constitucional y legítima, no queda mellada. Y el diálogo social se revela como más útil que el conflicto exacerbado.

CC.OO. tiende la mano a sus contrapartes con absoluta convicción de que los acuerdos resuelven problemas, conjugan demandas, producen reformas si conjuntamente se aprecia su necesidad y se hacen con equilibrio. Pero CC.OO. no renuncia al papel que los trabajadores y la CE le otorgan para defender en el Estado de Derecho, en el convenio colectivo y con el ejercicio del derecho de huelga, los intereses que representa, porque la cabal representación de intereses es el armazón de la sociedad civil, a la que le toca, tanto como al Estado, sostener la convivencia.

Hay ejemplos valiosos de frutos del diálogo social. En materia de formación continua. En materia de regulación de la seguridad y la salud en el trabajo. En materias de reformas legales, Ley de Empleo y Ley Concursal, y en materia tan aparentemente compleja como la Seguridad Social o como la coordinación del Sistema Nacional de Salud.

Los últimos dos años Europa ha sido testigo de episodios reiterados de conflicto social. En nuestro país, la huelga general del 20 de junio de 2002 interrumpió una etapa fructífera de diálogo social que luego, saldado el conflicto, comenzó a restaurarse de nuevo. Pero Portugal, Francia, Italia, Austria, Grecia y Alemania han sido países con conflicto social. En muchos de ellos la causa ha sido la imposición de reformas lesivas para los trabajadores y contestadas con fuertes movilizaciones sindicales.

En muchos casos se ha tratado de reformas de los sistemas de Seguridad Social (no sólo, porque Portugal e Italia han visto recortes de sus códigos del trabajo). En España no ha habido conflicto y ha habido reforma de la Seguridad Social.

Si hoy la Seguridad Social goza en nuestro país de algunos rasgos y características no ha sido porque nada se haya hecho. Estos rasgos son: consenso político universal sobre la viabilidad del modelo y sobre la necesidad de reformas paulatinas y consensuadas; saneamiento económico debido a las reformas: separación de las fuentes de financiación gradual pero determinada; incremento paralelo del carácter contributivo y solidario del sistema; constitución de reservas y refuerzo del sistema complementario, no concebido como sustitutorio del sistema de reparto, y, por último, reformas consensuadas por Gobierno, patronal y sindicatos.

Hablo con la legitimidad de un sindicato que ha aplaudido los dos pactos políticos y ha suscrito los dos acuerdos sociales en materia de pensiones. Hablo desde el convencimiento de que nuestro Estado del Bienestar no debe ser recortado (tenemos más necesidades que nuestros socios europeos, nos separa de ellos el mismo diferencial en presión fiscal que en gasto de las AA.PP.), sino reforzado y ampliado con un nuevo impulso: el derecho subjetivo a la atención en caso de dependencia y las políticas de apoyo a las familias. Hablo desde la convicción de que el sistema público de pensiones es viable sobre empleo cada vez más numeroso y más productivo y que es un engarce solidario entre generaciones, personas y territorios. Y hablo desde la convicción de que así lo ve la sociedad española.

En los asuntos importantes hay que proyectar expectativas justas. El catastrofismo y la demagogia son profundamente negativos. La transparencia, la racionalidad, la difusión de datos y la consistencia de valores como la solidaridad son aquí los ingredientes del futuro.

Con ellos, CC.OO. cree que el sistema es algo a cuidar y proteger, y por ello a reformar paulatinamente para preservar precisamente sus finalidades constituyentes: transferencia de rentas del activo al pasivo, expansión de la capacidad de consumo y de la seguridad, incentivo a la permanencia en un trabajo y empleo dignos y solidaridad con los más desfavorecidos.

Este ejemplo es el más útil para significar el valor del diálogo social. De un acuerdo de pensiones surge, además, la iniciativa de establecer, con acuerdo de las AA.PP. competentes,

una nueva red de seguridad que cubra un flanco de nuestro Estado del Bienestar: la atención –socio-sanitaria– a las personas con dependencia, ahora excluidas en gran parte de la atención pública y del mercado. Esto es justo y debe comenzar a construirse. Es un importante yacimiento de empleo, un dinamizador de la liberación de muchas mujeres de ocupaciones domésticas y también una oportunidad para la iniciativa privada, que debe contribuir a crear esta red de seguridad y este espacio de nuevo empleo.

CC.OO. ha proseguido estos cuatro años mostrando una fuerte autonomía compatible con su carácter sociopolítico y con su vocación unitaria con la UGT y con los sindicatos de clase. Esta autonomía es la que nos impulsa a la acción sin delegar nuestras responsabilidades en la acción de otras instancias. Esta autonomía es la que nos permite negociar o canalizar las reivindicaciones con la movilización sólo en beneficio de los intereses que representamos. Esta autonomía no nos impide tener una visión amplia y no corporativa de los intereses que defendemos: no sólo el salario, la jornada laboral o la previsión social, no sólo la salud laboral o la cualificación de los trabajadores, sino el Estado Social, el derecho como fuente de libertad y seguridad en el plano nacional e internacional.

Esta autonomía y estos intereses nos obligan a militar en las organizaciones sindicales transnacionales que nos representan, y cuyos dirigentes, Guy Ryder y John Monks, presiden nuestro 8º Congreso. Me refiero a la CIOSL y a la CES. Con ellos perseguimos para Europa y para el mundo lo que queremos para nuestro país. Con ellos nos hemos movilizado contra agresiones injustificadas al derecho internacional, con ellos trabajamos firmemente para que la globalización económica no sea una oportunidad para los poderosos y la ruina para millones de desheredados, con ellos luchamos para que la globalización de los derechos impregne la globalización de la economía, las reglas del intercambio comercial mundial, la construcción de ámbitos supranacionales del mercado y con ellos cooperamos, y en primera línea, para reforzar el sindicalismo de clase en los cinco continentes y, en particular, en las áreas cuya proximidad geográfica –Mahgreb– o identidad cultural –Latinoamérica– nos impulsan con mayor estímulo.

En pocos días, la UE va a ser ampliada de 15 a 25 países. Se va a producir lo que nuestro amigo Emilio Gabaglio, aquí presente, denominó «la reunificación de Europa». Se va a refrenar –esperamos y deseamos– la que ha venido en llamarse primera Constitución Europea. Hemos contribuido desde la CES a su gestación. Esta Constitución Europea es necesaria a pesar de sus insuficiencias y vacíos. Contiene el germen de la Europa Social y debe dotarse, en primer lugar, de refrendo y, después, de desarrollos que hagan que lo proclamado se convierta en garantías, derechos aplicables, que conviertan el gran mercado europeo en una gran masa crítica de capital humano altamente productivo, en un gran ámbito de economía social y no sólo de mercado, en un foco de civilización con peso en el mundo y, para ello, dotarse de política exterior y de seguridad común. Esto ha sido echado en falta ahora más

que nunca, cuando el llamado «nuevo orden mundial» muestra que poco tiene de nuevo y nada de orden.

Por todo ello CC.OO., con la CES, exige la aprobación del Tratado Constitucional, exige la reorientación de la política europea frente a los riesgos de renacionalización, frente al abandono de la coordinación de las políticas económicas para impulsar entre todos el crecimiento, el empleo, la calidad de vida, frente a la tentación a dejar que las desigualdades entre los antiguos y los nuevos países miembros sean utilizadas para generar inseguridades, rechazos y desconfianza en el proyecto europeo.

Más Europa y más democracia. También para establecer otras reglas de juego en el ámbito internacional. Para intervenir generando desarrollo y justicia social en países y continentes terceros, como mejor forma de legitimar la democracia y el derecho frente a la desesperación de masas de desfavorecidos, donde las prédicas totalitarias prendan como el fuego en la madera seca.

¿Quién ha informado como los sindicatos de la CES a sus afiliados del proceso? ¿Quién ha movido a cientos de miles de personas de Oporto a Niza, de Bruselas a Barcelona, demandando con una sola voz Europa social? La CES.

Por todo ello, CC.OO. cada vez se implicará más en este trabajo internacional y reforzará su política de cooperación, y la organización y capacidad de intervención de los centros sindicales internacionales donde está integrado nuestro sindicato.

El cambio político en España, los resultados de recientes elecciones en Francia son, para nosotros, esperanzadores. Ojalá nuestros nuevos gobernantes comprendan que Europa está en una encrucijada. Que sostener nuestro modelo social y mejorar la competitividad de nuestro aparato productivo son absolutamente compatibles y necesarios objetivos para reforzar la misma legitimación de la idea de la Unión Europea. Que se requieren fuertes liderazgos políticos, tan fuertes como los que triunfaron sobre los euroescépticos y construyeron en la UE la moneda única. Que, para ello, se debe implicar a la sociedad civil y, en particular, a los agentes económicos y sociales, a los representantes de capital y trabajo para que renueven, con las nuevas piezas para la nueva realidad, el viejo pacto sobre el que se cimentaron los Estados sociales. Que hay que impulsar el gobierno económico de la Unión Europea y eso significa avanzar en el vector menos desarrollado del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, el vector de crecimiento, ya que, sin crecimiento, la misma estabilidad presupuestaria aprieta como un dogal a varios países y que sacrificar nuestro modelo social puede ser sacrificar la misma idea de Europa.

Nuestros nuevos gobernantes deben reforzar el papel de la UE en el mundo, sin pensarla como confrontada a otros polos, pero poniendo su peso económico, cultural y político al servicio de

un orden donde primen las reglas justas y la cooperación, donde se refuercen los organismos como Naciones Unidas para arbitrar en conflictos, donde las instituciones como FMI, OMC, Banco Mundial sean palancas de desarrollo. De no ser así, el mundo será más inseguro, se alentarán ideologías totalitarias y se extenderá la injusticia y con ella la inseguridad en los desarrollados y la desesperanza en los pobres. El mundo del futuro depende de nuestra decisión y voluntad. Y, como le oí decir al presidente de Brasil, nuestro amigo Luiz Inácio da Silva, «nuestra seguridad y prosperidad descansan en la prosperidad y seguridad de nuestros vecinos».

CC.OO. aborda, con este balance y con estas convicciones, renovadas, un Programa de Acción para los próximos cuatro años. Así hemos llamado a la ponencia de este 8º Congreso. Es un programa de trabajo concreto, donde cada uno de los 10 ejes de acción que lo componen está justificado, contiene objetivos que cubrir, instrumentos para llegar a ellos y método de evaluación. Nos aplicaremos a su análisis con ilusión y saldrá de aquí como la guía del trabajo de todas las organizaciones confederadas para los próximos cuatro años, hasta el 9º Congreso Confederal. Pido a los delegados y delegadas que se esfuercen sobre todo en su concreción, en su precisión, en su factibilidad.

Nos proponemos realizar con mayor eficacia la acción sindical en las empresas, adaptándonos a los cambios del modelo empresarial, perfeccionando el convenio colectivo, no sólo el articulado, sino su gestación y su aplicación, sabiendo que los 5.000 convenios colectivos que todos los años suscribimos UGT y CC.OO. como sindicatos más representativos son los que determinan las condiciones de vida y de trabajo de millones de personas, porque tienen los convenios y deben tener carácter normativo. Nos proponemos ampliar la protección social, mejorando las actuales prestaciones y ampliándolas a aquellos campos que, como la dependencia y el apoyo a las familias, lo reclaman con urgencia. Nos proponemos reforzar cuantitativamente la afiliación, sobre todo a mujeres y jóvenes, así como a los mayores, tal como manifestamos en la resolución aprobada en su día por el Consejo Confederal, y reforzarla cualitativamente, haciendo que el cuerpo de afiliados sea participe activo de las decisiones y de las formulaciones de su sindicato. Queremos influir con nuestra presencia en la empresa, en un cambio cultural del empresariado, inducido desde la asunción de su responsabilidad social y desde la renovación de las reivindicaciones sindicales en cualquier nivel del diálogo social, de la empresa al sector. Nuestro compromiso con los trabajadores no acaba en la empresa, pero es básico en la empresa donde el pacto o convenio colectivo determina sus condiciones reales de vida y trabajo, y éstas el sostenimiento del modelo social.

A ello dedicaremos nuestros recursos, utilizándolos con eficacia y transparencia, y aquí tomaremos decisiones en esa dirección. Reforzaremos y adecuaremos la formación de nuestros cuadros y sindicalistas. Reforzaremos nuestra organicidad por mor de la racionalidad y la eficacia, y haremos más congruentes las intervenciones de nuestras estructuras. CC.OO. es una confederación, pero es un todo y no un agregado de partes.

Nos proponemos ser agentes de cohesión social, y por ello reivindicamos la consolidación y reforzamiento del Estado del Bienestar, desde una voluntad clara y radical de reforma para que siga siendo un instrumento de seguridad y cohesión y no otra cosa, y desde el convencimiento de que, a pesar de haberse avanzado mucho en este campo, insuficiencias graves, algunas citadas, y vacíos de protección requieren chequeos y reformas para su perfeccionamiento constante.

Nuestro Programa de Acción arranca de un reconocimiento autocrítico de nuestras deficiencias y nos compromete a modificar nuestras prácticas para ser más útiles a los trabajadores y a la sociedad. Nos aproxima a la realidad y es concreto para no «escurrir el bulto» ni limitarnos a los buenos deseos sin propuestas de actuación.

Es una apuesta seria por nuestro refuerzo y por nuestra autonomía, porque todo lo que nos proponemos es realizable si utilizamos bien nuestros recursos y nuestra capacidad de intervención. Y por ello es una oferta responsable hacia la sociedad ante la que nos autorresponsabilizamos de forma transparente de nuestro campo de acción.

Este es el camino para *seguir creciendo y seguir decidiendo*, como reza el lema del 8º Congreso, sin abdicar de ninguna de nuestras convicciones, pero sin banalizarlas y utilizarlas como meros conjuros que operen sobre una realidad insatisfactoria.

Ahora, que se ha predicado el fin de tantas cosas, de las ideologías y de la historia, entre otras, nosotros, CC.OO., seguimos convencidos de que tener conciencia de clase, en un momento donde se difuminan las fronteras entre clases, es tener conciencia de que los trabajadores son la riqueza de un país y que representarlos cabalmente es construir sociedades seguras y cohesionadas. Por ello, CC.OO. no cree en la obsolescencia del sindicalismo, del Derecho del Trabajo y del Estado Social. Los progresos en las condiciones de trabajo son progresos del aparato productivo y tras un mercado de trabajo precario se esconde un aparato productivo precario. De ahí que ninguna de las vindicaciones, ninguna de las propuestas de nuestro Programa de Acción, ninguna de las motivaciones expuestas de nuestras actuaciones pueda ser refutada como perniciosa para el progreso social o lesiva para otro segmento de la sociedad.

Comenzaba hablando de la necesidad y de la utilidad del movimiento sindical. Esa es la razón que nutre nuestra voluntad.

Ahora se abre una nueva etapa política en España, quizás también en Europa y deseamos que también en el mundo. No cambiarán nuestros propósitos con los cambios políticos. Al nuevo Gobierno le ofertamos la misma voluntad y empeño en el diálogo que ofertamos al Gobierno que ha sido relevado.

Es un Gobierno de izquierda. Es un Gobierno que ha generado muchas expectativas. Es un

Gobierno que ha llegado tras unos episodios dramáticos. Pero es un Gobierno que, entre los problemas que siempre se encuentran todos los Gobiernos, halla una situación económica razonablemente positiva y una sociedad abierta y deseosa de diálogo.

CC.OO. no va a ser hiperexigente. Pedimos honestidad y apertura. Lo primero para legitimar la política y lo segundo para hacerla oyendo todas las demandas.

Hemos atravesado etapas de fuerte confrontación social con Gobiernos de izquierda y otras de diálogo fructífero con Gobiernos de derecha. Todos hemos aprendido. No pediremos que todo se pacte con nosotros. Pero sí queremos que algunas cosas, algunas experiencias, buenas y malas, sean tomadas seriamente en consideración antes de proceder a reformas legislativas o a cambios en orientaciones presupuestarias. No somos partidarios de reincidir en errores.

Por ejemplo: sabemos que las reglas que rigen la negociación colectiva, sin duda mejorables, son difícilmente modificables con éxito si los agentes que representan y ejercen la autonomía colectiva no demandan o rechazan las modificaciones.

Por ejemplo: sabemos que la organización del trabajo y de las empresas está cambiando aceleradamente y que tenemos que trabajar, como sindicato, con estas nuevas reglas; pero para hacerlo necesitamos también nuevos derechos de participación en la empresa y nuevos derechos que trasciendan el marco de la representación en el centro de trabajo.

Por ejemplo: sabemos bastante de modificaciones normativas del mercado de trabajo. Queremos reforzar la estabilidad, la seguridad y los derechos de los trabajadores, pero desconfiamos de los intentos de modificar la naturaleza del trabajo modificando sólo la naturaleza de los contratos y sin producir cambios en las pautas de competitividad.

Por ejemplo: sabemos que no es cierto que la mejor política industrial es la que no existe. No hace falta un excesivo intervencionismo. Pero el primer intervencionismo que habría que excluir es el que favorece el adocenamiento de la empresa, el que la induce a descansar en «viejas ventajas comparativas» que, de no ser sustituidas por las nuevas, se convierten en frenos a la competitividad y en problemas para la cohesión social.

Por ejemplo: sabemos que los incentivos a la contratación funcionan si son selectivos y decrecientes y si se aplican sobre colectivos con dificultades para trabajar, y que son capital humano inactivo: mujeres, parados de larga duración y mayores de 45 años; y que funcionan mejor sin mermar la caja de la Seguridad Social que las reducciones universales de las cotizaciones sociales.

Por ejemplo: sabemos que la inmigración puede ser una oportunidad si se invierte en integración social, en inserción laboral sin trampas, y no sólo si se aprende a regular los flujos, que aún no hemos aprendido. Y que será un problema si se va en sentido contrario.

Por ejemplo: sabemos que el camino hacia el pleno empleo pasa por el refuerzo y el incentivo a la contratación de mujeres en igualdad de trato que a los hombres y no en reservarlas nichos de empleo barato (trabajo a tiempo parcial, entendido como un sucedáneo de la precariedad).

Por ejemplo: sabemos que los trabajadores y trabajadoras de los Servicios y Administraciones Públicas son importantes, porque los servicios que prestan lo son. Y decimos que no puede seguir creciendo la temporalidad en el empleo público. Y que hay colectivos que no tienen plenos derechos laborales y algunos muy pocos, como las fuerzas de seguridad, y otros ninguno, la Guardia Civil. Queremos un estatuto que fije sus deberes y derechos. Porque no podemos negar derechos a quienes nos garantizan derechos.

Por ejemplo: sabemos que tenemos un SNS eficiente, pero que hay dudas fundadas en cuanto a su sostenibilidad, su capacidad para dar equidad en el acceso a las prestaciones, y que los propulsores del gasto mayoritario, farmacia y tecnología, promueven más beneficio externo que interno. Sabemos que esto debe ser abordado para asegurar el futuro del sistema.

Por ejemplo: sabemos que nos ha costado flexionar a la baja, levemente, las curvas sinietras de la siniestralidad y la mortalidad laboral. Sabemos que la Ley de PRL no entra en todas partes y sabemos que convivir con lacras morales es una capitulación moral. Y sabemos que esto no puede continuar así y requiere de las AA.PP. un empeño decidido y visible.

Sabemos más cosas y deseamos hablar de ellas con el nuevo Gobierno y con las organizaciones empresariales antes de proceder a reformas. Pero, sobre todo, sabemos que el pacto es posible si nos ponemos, sin trampa ni cartón, de acuerdo en los objetivos y si las exigencias a cada parte son equilibradas.

Sabemos que todas las reivindicaciones no caben en una tabla reivindicativa. Pero sabemos priorizarlas y nada nos hará invertir el orden: trabajo estable, seguro y con derechos. Porque creemos que lo demanda no sólo la sociedad sino también la economía. Para estos fines el sindicato se ofrece como instrumento valioso para los trabajadores y para la sociedad. Afortunadamente hemos oído defender estos objetivos a mucha gente y a muchas instituciones, también al partido que ha formado gobierno.

Estas frases no deben tomarse nunca por petulantes exhibiciones de sabiduría. Son humildes recordatorios de que olvidar lo aprendido conduce a situaciones indeseables. Son humildes recordatorios de que el progreso avanza sobre el conocimiento. Nosotros aportamos el nuestro para conjugarlo con el de los demás.

Comenzaba esta presentación hablando de ataques terroristas y la estoy terminando hablando de proyectos y de esperanzas. Tenemos una gran responsabilidad las personas

que estamos en esta sala. Los representantes sindicales, empresariales, políticos, de instituciones variadas. Tenemos la responsabilidad de dar seguridad a las personas, de reforzar la civilización frente a la barbarie, la cohesión frente a la marginación de colectivos y personas, y proyectar esta seguridad hacia un futuro que nosotros debemos construir.

Los hechos recientes y antiguos enseñan que el mal es posible y se realiza. Una y otra vez esto ocurre. Y no nos podemos refugiar en optimismos infundados. Termino citando en relación con esto a Hannah Arendt, que escribió en 1950 lo siguiente:

«Ya no podemos permitirnos recoger del pasado lo que era bueno y denominarlo sencillamente nuestra herencia, despreciar lo malo y considerarlo simplemente como un peso muerto que el tiempo por sí mismo enterrará en el olvido. La corriente subterránea de la historia occidental ha llegado finalmente a la superficie y ha usurpado la dignidad de nuestra tradición. Esta es la realidad en la que vivimos. Y, por ello, son vanos todos los esfuerzos por escapar al horror del presente penetrando en la nostalgia de un pasado todavía intacto o en el olvido de un futuro mejor.»

En los años 30, desde la cárcel había escrito Antonio Gramsci una advertencia contra el optimismo cínico y un alegato a favor de la voluntad productiva que demanda una apertura a la acción.

«Muchas veces el optimismo no es más que una manera de defender la pereza propia, la irresponsabilidad, la voluntad de no hacer nada. Es también una forma de fatalismo y de mecanicismo. Se espera en los factores ajenos a la propia voluntad y laboriosidad, se los exalta, y la persona parece arder en ellos con un sacro entusiasmo. Y el entusiasmo no es más que una externa adoración de fetiches. La reacción necesaria debe partir de la inteligencia. El único entusiasmo justificable es el acompañado por la voluntad inteligente, una laboriosidad inteligente, una riqueza inventiva de iniciativas concretas que modifiquen la realidad existente.»

Muchas gracias por la atención. Deseo a los delegados y delegadas acierto y voluntad de acertar. Y a nuestros amigos e invitados voluntad para acompañar a CC.OO. en la pacífica lucha a favor de la libertad y del progreso que nos ha constituido y será nuestra guía inexorable.

¡Viva CC.OO.!

José M^a Fidalgo Velilla
Secretario general CS de CC.OO.

RESUMEN DEL DEBATE AL INFORME GENERAL

Buenos días, compañeros y compañeras:

Voy a hacer una intervención conclusiva en relación con el debate que ayer y anteayer se realizó en esta sala, y que comenzó con mi presentación del Informe General que se trae a este congreso sobre el balance de gestión.

En primer lugar, quiero agradecer a todas las personas que intervinieron en relación con este punto, a pesar del diapasón, la corrección, y agradezco a todos los delegados y delegadas el interés con que se condujeron en el debate.

Se habló en estas intervenciones de muchas cosas, y creo que todas ellas relevantes y pertinentes para que este Congreso Confederado opine sobre el balance de la Confederación Sindical en estos cuatro años.

Se habló, por ejemplo, del carácter del informe, de si el informe era de autobombo, era laudatorio y era poco autocrítico. Se habló de la gestión presentada. Se habló de los resultados y se los catalogó. Se hicieron numerosas críticas a la gestión. Se hicieron numerosas propuestas de adición. Y se habló bastante de cosas que, según se decía, no venían en el informe y parecían ser el nudo gordiano de la discusión del primero y segundo día de este congreso. A todo ello voy a referirme con brevedad, porque le pedí a M^a Jesús Paredes (como presidenta del congreso) que a mí también me limitase el tiempo. No más de 30 minutos.

En cuanto al carácter del informe, en el cual se manifiesta reiteradas veces el orgullo, siempre mezclado con la responsabilidad, por los resultados que hemos obtenido con nuestro trabajo (no con el trabajo de la CEC), no lo considero laudatorio, no lo considero arrogante porque hay una diferencia entre el orgullo y la arrogancia. El orgullo se acompaña siempre que se le cita de asunción de responsabilidad por los resultados que nos han colocado donde nos han colocado; ese orgullo es una satisfacción cierta por un trabajo realizado ciertamente y que ha obtenido unos resultados ciertos. La arrogancia creo que es una especie de exhibición insolente de la nada, y en nuestra actuación hay bastante más que la nada; por eso, esa imputación de que el Informe General es un relato de hechos, es falsa: hay hechos, y sólo los hechos en los que esta Confederación ha tenido participación. Pero, como dice el informe, es que han sido muchos.

Por supuesto que es un informe autocrítico. Por eso tiene una tercera parte, que lo enlaza con el Programa de Acción, que es la voluntad de mejorar, y no otra cosa; que es esto que estáis discutiendo desde ayer por la tarde. Por tanto, ni es un informe laudatorio, ni es un informe en el que no estén reflejadas las carencias que se pretenden subsanar, en parte –porque todo lo que depende de la condición humana se realiza en parte y si se tiene suerte–, con este Programa de Acción.

En cuanto a la gestión y los resultados, compañeros y compañeras; los resultados que presenta el informe son resultados incontrovertibles, de todos y todas, en ellos la CEC tendrá alguna parte, en tanto en cuanto los resultados numéricos son bastantes generales, y habrá tenido la CEC alguna parte en la orientación, en la toma de decisiones, en el reparto y puesta a disposición de todas las organizaciones de recursos materiales para acomodarlos a los objetivos que planteamos siempre, como dice el informe, en los conceptos confederales. Esos resultados son incontrovertibles. No se puede controvertir el crecimiento afiliativo generalizado. No se puede controvertir el resultado generalizado de la mejora de nuestra representación. No se puede decir: bueno, esto es una cosa, pero a pesar de ello aquí hay un lío. Hablaré al final del lío. Pero esto no lo levanta nadie de la mesa y ha quedado para siempre. Y dentro de cuatro años volveremos con mejores resultados y habrá lío, habrá lío. Ojalá todos los líos sean éstos, y no una caída de la afiliación o una caída de la representación.

Es incontrovertible nuestro aumento de legitimación, y esto no es un tópico. El ser más fuertes legitima, porque legitima mucho la utilización justa de la fuerza. Nuestra legitimación está en nuestro aumento de nuestra capacidad contractual con el Gobierno, con todas las Administraciones en las que participáis muchos y muchas de los que estáis aquí, con las organizaciones empresariales. Y nos legitiman también las movilizaciones. Compañeros y compañeras, ¿cuántas movilizaciones de carácter confederal hemos hecho en estos cuatro años? No cabían en las fotos de la presentación.

Es incontrovertible el resultado de nuestra capacidad contractual, de lo cual se está hablando hoy aquí también. Es incontrovertible el resultado de nuestros acuerdos. Y es incontrovertible porque es numérico, como nuestra afiliación y como nuestra representación. ¿O no es numérico el crecimiento de la pensión media en España? ¿O no es numérico el crecimiento de la pensión mínima en relación con los últimos ocho años? Esto es numérico. ¿O no es numérico el hecho de la extensión de las cláusulas de garantía salarial? ¿Tienen o no alguna relación con los Acuerdos para la Negociación Colectiva? ¿Tienen o no en extensión numérica las cláusulas de igualdad alguna relación con estos Acuerdos que nosotros, vosotros y vosotras, hemos hecho? Esto es incontrovertible.

Y es criticable, posiblemente por insuficiencia; pero desde luego las críticas no se pueden poner bajo epígrafes como debilidad, como conformismo, como pérdida de valores o como

pérdida del carácter sociopolítico. ¿De qué estamos hablando? ¿De qué debilidad estamos hablando? ¿Quién nos cree débiles? ¿O es gente nuestra quien predica nuestra debilidad?. Quizá esas prédicas equivocaron al Gobierno con el «decretazo» y nos tomó la medida demasiado tarde. ¿Dónde está nuestra debilidad y dónde está nuestro conformismo? ¿Estamos quietos? ¿No nos hemos movillado? Con movilizaciones posibles, no imposibles. Es imposible una huelga general por los Presupuestos del Estado, compañeros y compañeras, a estas alturas. Es imposible una movilización por la reforma de 2001 y así lo convinimos, pero no nos quedamos quietos, hicimos una campaña en la mayor parte de las comunidades autónomas contra la precariedad y conocemos sus resultados numéricos. Me acuerdo de memoria, por ejemplo, de los que obtuvo y relató delante de mí el secretario general de la CONG.

Claro que nos podemos movilizar contra reformas educativas, o por la Europa social. ¿Y cuándo no nos hemos movillado? ¿Pero alguien puede decir sin mentir que no nos movillamos contra la guerra? ¿Alguien concibe que era absolutamente inexcusable aquella propuesta de huelga general? ¿Cómo que no nos hemos movillado? ¿Dónde está el conformismo?

Y en cuanto a los valores, ¿de qué valores se habla? ¿De los que se utilizan como fetiche, como arma arrojadiza, o de aquellos que nosotros practicamos y vosotros y vosotras practicáis? El fetiche se adora, pero no se practica. Y los valores se encarnan, se practican y se plasman en la transformación social numéricamente medible. Lo demás son gaitas.

¿Dónde está la pérdida de nuestro carácter sociopolítico? ¿En qué aspecto sociopolítico en el que este país haya visto que se movía una pluma no ha estado mi sindicato y el vuestro? Y a la cabeza de todas las movilizaciones, y con logros. ¿Qué ocurre? ¿Que no hemos contribuido nosotros y nosotras, no con una prédica, ni siquiera cuando pedimos el voto para la izquierda, al deterioro de la imagen de nuestro Gobierno, no sólo con el tema de la guerra? Estos son los valores. Esto es el no conformismo. Esto es el carácter sociopolítico y el nervio político de este sindicato, y esta es nuestra fortaleza. Por tanto, bajo esos epígrafes no cabe ninguna crítica.

Por supuesto que me parece una imputación absolutamente injusta atribuir al sindicato o al acuerdo de pensiones la avería de la IT-desempleo. Es injusto, compañeros y compañeras. Como si mañana llueve, no tiene la culpa este congreso. Y hemos dicho que no, y diremos que no hasta que consigamos que se revoque ese derecho, que se revocará.

La Ley Concursal, compañeros y compañeras, entró de una manera y salió de otra en el Parlamento, gracias a este sindicato. Aquí hay gente de IU, gente del Partido Socialista, hubo gente del Partido Popular, y saben que fue una ley modificada con consenso universal porque este sindicato tenía varias preocupaciones, pero fundamentalmente dos: la prevalen-

cia de los salarios, los créditos salariales y las indemnizaciones, y la prevalencia de la jurisdicción de lo social frente a la mercantil, lo arregló. Y si no, que la gente se lea el artículo 4.4. y el artículo 8.2 de esta ley, en cuanto a lo primero, y se lea la prevalencia de la jurisdicción laboral, en cuanto a lo segundo.

Otro fetiche. Y se hizo discretamente, porque nosotros cuando vemos un peligro lo conjuramos y no hacemos del peligro un fetiche, para ver si quemamos con el fetiche a alguien, aunque detrás se quemen miles de trabajadores.

De la huelga contra la guerra reitero lo dicho en el informe. Este sindicato moviliza cuando cree que la huelga general es el instrumento preciso, no cuando se lo piden, ni siquiera sus mejores amigos. Fue una decisión democráticamente tomada en esta organización, y no ha roto la unidad de acción. Estableció una divergencia puntual con la Unión General de Trabajadores, pero nada más. Igual que en 2001, que tampoco hubo huelga general. Ni en Galicia con la CIG. No queremos mellar el instrumento de la huelga general, cuando además los trabajadores y las situaciones concretas han demostrado que la llave la tiene este sindicato, más que ningún otro.

Los Acuerdos de Negociación Colectiva pueden ser responsables de cualquier cosa, pero no de que los salarios en este periodo de vigencia de los acuerdos hayan dejado de crecer por encima de la inflación. Pueden ser responsables de la extensión de cláusulas de garantía, pueden ser responsables de la extensión de cláusulas de igualdad, pero no de otras cosas; de lo otro seremos responsables nosotros, pero no los ANC. Nosotros en la empresa y nosotros en el sector.

Y de los acuerdos de pensiones, también reafirmo lo dicho. Si en este país se mantiene un vigoroso sistema de reparto no es porque el Partido Popular, con mayoría relativa y con mayoría absoluta, tuviera esta opción. Creo que nos entiende todo el mundo, incluso el actual Gobierno del PSOE, que tuvo dificultades en su partido para comprender la necesidad de un segundo Pacto de Toledo.

Rechazo acusaciones de pactismo por personas que desde esta tribuna acusan y que dignamente, porque lo pide su trabajo, pactan en su ámbito sindical cosas de menor envergadura, porque aquel ámbito tiene menos rango. Todo el mundo intenta pactar, y me refiero a pactos institucionales; lo que ocurre es que los acuerdos de la Confederación los discute toda la Confederación, en sus objetivos y en sus resultados, y los otros los leemos en la prensa, habitualmente sindical.

Compañeros y compañeras, se ha hablado de democracia interna, de consenso, de pluralismo. La democracia tiene dos momentos, lo he dicho siempre y lo reitero aquí, y no hay otra manera de entender la democracia. Un momento en el que todas y todos somos soberanos

para conformar la decisión, y otro momento en que todos los que hemos aceptado formar parte del colectivo que forma la decisión ¿somos soberanos?, no, somos súbditos. Y esto está inventado desde hace siglos.

Y el pluralismo, como es natural, no hay que reivindicarlo. El pluralismo no hay que aceptarlo. El pluralismo hay que utilizarlo. Y el pluralismo, que puede ser un abanico de opciones de 1 a 180 grados, no puede ser recogido siempre en un consenso sobre los 180 grados. Y un consenso necesario para formular y tomar una decisión no puede retrasar la acción en espera de que los 180 grados se conviertan en un grado. ¿Y cómo se administra esto, compañeros y compañeras? Pues con las reglas de las que nos hemos dotado. Los mismos estatutos que permiten que en este congreso se pueda concurrir a la Secretaría General con «x» avales, son los mismos estatutos que yo y el que quiera concurrir tiene que respetar. Y cuando se le diga que no lo ha respetado, no debe denunciar ningún tipo de represión. Tenemos unas reglas y las podemos cambiar esta tarde, pero son para respetarlas. Y le encargamos a la Comisión Ejecutiva no sólo que las respete, sino que las aplique, porque hasta para las cuestiones más pequeñitas hay códigos de circulación.

Voy a asumir las cosas que ha planteado, en relación con la vinculación de negociación colectiva y responsabilidad social corporativa, Joaquín González. Voy a asumir la referencia en el informe a la campaña iniciada de «Juega limpio en las Olimpiadas». Voy a incluir en el informe una alusión a la necesidad, vinculada a la catástrofe del *Prestige*, de continuidad de implementación económica del Plan Galicia que reclamaba Xan María Castro. Voy a incluir en el informe, aunque viene en el Programa de Acción, la necesidad de más poder y presencia en los ámbitos de control y gobierno de las empresas y de nuevos derechos, como los ciberderechos, incluyendo modificaciones de la LOLS, como reclamó ayer la compañera Laura Piñol. Voy a incluir las indicaciones de Julián Jiménez sobre la necesidad y la demanda de establecer bien las adscripciones sectoriales, a remarcar el valor y la defensa de los servicios esenciales de la comunidad, y el papel de la FCyT al menos en tres cosas: en las jornadas famosas del *Prestige*, en la sentencia contra mínimos abusivos del 20-J y en la sentencia contra la manipulación informativa. Resaltaré, como resalté en mi presentación, la defensa y necesidad de la política industrial y el impulso de los servicios que reclamaba el compañero Julio Ruiz, y recogeré la manifiesta inhibición patronal en casos de aplicación de acuerdos, y no sólo el ANC, como apuntaba Joan Coscubiela.

Pero termino diciendo dónde creo yo que está el nudo de la acusación. Mirad, compañeros y compañeras, a lo largo de ayer y de anteayer no sabíamos, por lo menos algunos, si estábamos viendo un debate de política o de reparto, no digo de poder, de sillas. Cuando se dice desde esta tribuna: según lo que digas en el resumen respecto al futuro, te votamos lo pasado. Los juicios son retroactivos, independientemente de los que se hagan o podamos hacer pasado mañana.

Tenemos un problema, compañeros y compañeras, y no son las diferencias que tenemos, que justifican un pluralismo sano. Son las diferenciaciones buscadas, incluso con contorsionismo en el debate.

Y tenemos una dificultad, que es que parece que no pisamos la misma realidad y de esa manera no se puede discutir de igual a igual. No se puede discutir desde la negación de las evidencias, buenas o malas. Y cómo se reconoce una evidencia: si la ve la mayoría de la gente. Esto está inventado desde antes de Galileo, y me refiero a lo que se decía por parte de los filósofos medievales y que se llamaba «la navaja de Ockham»: para ver una cosa lo más sencillo es verla de la manera más natural y la explicación suele ser la más sencilla. Esto induce a pensar que esa dificultad la debe superar este sindicato, pero no con integraciones de sillas sino mirando todos para el mismo lado. Porque, compañeros y compañeras, si progresa la pérdida de realidad, si progresa la distancia con la que determinados grupos y personas aquí presentes se aproximan a la realidad; se distancian no sólo de la realidad, se distancian de la capacidad de gobernar esa realidad y pueden decir cosas increíbles para encubrir su alejamiento de la realidad. Se puede decir que se acusa a la anterior dirección de arrancar el corazón del sindicato, de arruinar los valores. Se puede decir fuera de esta casa que este sindicato está en crisis, y lo dicen los periódicos, como dijo Manolo el de la minoría de Andalucía, la prensa que creo que él llamó «deformadora», aunque él también hablaba de crisis. Pero fuera no se lo creen, aunque lo diga el periódico.

Hay que asumir la realidad, compañeros y compañeras, porque lo contrario significa no diferencia, sino una diferenciación forzada para asomar la cabeza. Yo soy bastante alto, por encima de mi cabeza quizá sea difícil asomarse, pero por encima del millón de afiliados de CC.OO. no se asoma nadie para diferenciarse, ningún gobierno, ni ninguna patria.

Votar el Informe General no es rendirme pleitesía, es reconocer vuestro trabajo, más importante que el mío. Es reconocer la realidad, que es lo primero necesario para poder elaborar un discurso y para poder cambiarla. Votar el Informe General es decir lo mismo que han dicho todos los trabajadores y trabajadoras que han elegido como primera opción a este sindicato por algo, no porque somos ni los más guapos, ni los más listos, pero quizá, a pesar de estos líos que se llaman congresos, porque tenemos más sabiduría acumulada. No la desperdiciemos nunca. Porque el mundo se construye ladrillo a ladrillo, no se construye fosa a fosa.

Ánimo y votad lo que os parezca oportuno.

PROGRAMA DE ACCIÓN



NUESTRO PROGRAMA DE ACCIÓN

1. **Aumentar la participación en la empresa**, ampliando la intervención del sindicato en los centros de trabajo, garantizando la comunicación con los trabajadores y trabajadoras.
2. **Ampliar la afiliación**, promover la participación de las personas afiliadas en la actividad sindical, mejorar su atención y garantizar sus derechos.
3. **Actuar con eficacia y transparencia**, basar nuestras formas de trabajo en la participación, la cooperación y la comunicación, y establecer una gestión integrada de los recursos que utilizamos.
4. **Potenciar la negociación colectiva** para garantizar una amplia red de seguridad y hacer de ella la tarea básica del sindicato.
5. **Fomentar un tejido productivo sostenible y de calidad** para aumentar la calidad y seguridad del empleo, para hacer el trabajo más productivo, para que la innovación y la responsabilidad social estén presentes en las empresas.
6. **Abordar las nuevas realidades productivas**, con especial atención a los procesos de descentralización y subcontratación, promoviendo nuevas normas y desarrollando instrumentos de intervención sindical.
7. **Exigir la responsabilidad social de las empresas**, en la defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación democrática.
8. **Trabajar por la igualdad de trato en el empleo** y combatir la discriminación laboral.
9. **Desarrollar la responsabilidad política de los poderes públicos, consolidando y ampliando los sistemas públicos de protección social**, en defensa de la cohesión social, con plena participación democrática y para mejorar las prestaciones sociales.
10. **Contribuir a reforzar el sindicalismo europeo e internacional**, comprometernos con el desarrollo de la Europa política y social.

1. AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA

Ampliando la intervención del sindicato en los centros de trabajo, garantizando la comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

1.1. Análisis de la situación

La defensa de los derechos e intereses, tanto generales como específicos de los trabajadores y trabajadoras, requiere la existencia de organizaciones sindicales con presencia en todas las empresas y capacidad de intervenir sobre todas aquellas decisiones que afectan tanto a la organización del trabajo como a las relaciones laborales. Reforzando y ampliando nuestra presencia y capacidades en las empresas no sólo actuaremos con más eficacia en las mismas, sino como red de solidaridad sectorial y territorial y como agentes activos de los cambios sociales. Por todo ello, la participación organizada del conjunto de la población trabajadora es un objetivo permanente para CC.OO.

Nuestra presencia en las empresas se produce tanto a través de las personas afiliadas a CC.OO., y de las secciones sindicales que en las medianas y grandes empresas les aglutinan, como de los órganos unitarios de representación correspondientes. CC.OO. ha dedicado siempre sus máximos esfuerzos a conseguir que esta doble vía de presencia y representación se amplíe, y fruto de este trabajo somos, de hecho, la organización sindical con mayor afiliación y representación electoral.

Esto no nos impide apreciar los problemas que tenemos ante nosotros y las insuficiencias en los instrumentos de intervención. El desequilibrio producido al alterarse la regulación tanto de los procesos de contratación como de los de salida de la empresa, la precariedad en el empleo, la descentralización y segmentación productiva, el cambio radical de la estructura y gestión empresarial y de los medios de producción, acompañados de un proceso de fusiones derivado de la reagrupación europea, son cambios estructurales que inciden en nuestra capacidad de intervención en las empresas y en la participación sobre las decisiones que se adoptan. Las carencias de los instrumentos de participación y negociación se traducen en pérdidas de poder sindical. Por ello debemos analizar también las necesarias medidas organizativas que garantizarán la presencia y el protagonismo sindical en la empresa y en los centros de trabajo.

Además, la presencia del sindicato en las empresas se refuerza, sin duda, con su participación a través de las elecciones sindicales en los órganos unitarios de representación. Este

proceso electoral es hoy un cauce irrenunciable de participación de la población trabajadora y un factor de legitimidad sindical que refuerzan nuestra capacidad de intervención. Ahora bien, el actual sistema electoral adolece de una serie de problemas que se traducen en déficit democráticos (no participan quienes trabajan en las pequeñas empresas) y limitaciones para ejercer nuestra función de representantes de los trabajadores, sobre todo en las muy pequeñas empresas. Asimismo, contamos con otras formas de representación derivadas de los sistemas de protección social complementaria (planes de pensiones de empleo y mutualidades de previsión social) que, en el caso de los sistemas de promoción conjunta de ámbito sectorial, pueden resultar útiles para desarrollar nuestra actividad en las pequeñas y medianas empresas. Existe, por último, otra forma de participación de los trabajadores y del sindicato en las empresas, que es su presencia en los órganos de gobierno, establecida legalmente para las Cajas de Ahorros y diversas empresas públicas y fundaciones. Este es un cauce especialmente adecuado para influir en las decisiones empresariales y para canalizar una parte de la estrategia del sindicato en los aspectos social y económico.

Nuestros esfuerzos para sostener una presencia sindical permanente en las pequeñas y medianas empresas (PYME) se enfrentan a insuficiencias legales y organizativas para la representación de quienes trabajan en ellas. Las mujeres y hombres elegidos como delegados tienen dificultades para ejercer la representación, deben enfrentarse a un tipo de relaciones laborales más individualizadas y a unas condiciones en las que se viven con mayor intensidad la precariedad en el empleo y las dificultades para ejercer derechos colectivos.

Debemos realizar nuevos esfuerzos para superar estas dificultades. Sólo la presencia del sindicato puede asegurar la defensa de los derechos e intereses de quienes trabajan en las PYME. Además de ampliar nuestra representación electoral, debemos adecuar nuestro modelo organizativo para la acción sindical en este tipo de empresas, ya que en la actualidad está más pensado para el trabajo en las de mayor tamaño. Las condiciones salariales, laborales y sindicales exigen un mayor esfuerzo de atención por nuestra parte, sobre todo en el sector Servicios, en el que más está creciendo el número de PYME y donde se está generando el mayor volumen de empleo para las mujeres, jóvenes e inmigrantes.

Por otro lado, en las grandes empresas, aunque tenemos una mayor implantación sindical, se plantean nuevas necesidades para dar respuesta a una nueva composición de la población trabajadora, con más participación de mujeres e inmigrantes, así como a los cambios generados en la organización productiva y a la internacionalización de las empresas y de sus centros de decisión, cambios que no siempre se han visto acompañados de nuevos instrumentos de intervención sindical.

Las secciones sindicales juegan un papel esencial en el objetivo de que el sindicato sea sujeto principal en las relaciones laborales, especialmente en el nuevo contexto de descentralización

productiva y de concentración empresarial, vinculando su acción sindical específica con la estrategia federal y confederal. Extender nuestra afiliación y organizarla allí donde es posible a través de las secciones sindicales es una tarea esencial para conseguir no sólo una mayor fuerza organizativa, sino también una mayor presencia del sindicato en las empresas. Además, las secciones sindicales son la mejor garantía para guiar nuestras actuaciones también en los órganos unitarios de representación, comités de empresa y juntas de personal.

1.2. Objetivos que nos proponemos

- Reforzar nuestra presencia en las empresas; ganar derechos de participación e intervención; ampliar la capacidad de actuación sindical en la organización del trabajo; avanzar en la democratización de las relaciones laborales.
- Revalidar la utilidad del sindicalismo confederal en la defensa del interés general y en el trabajo concreto, vinculando a las secciones sindicales y a los trabajadores con los objetivos generales del sindicato y con la acción sindical en el centro de trabajo.
- Promover una participación más activa con los trabajadores y trabajadoras, y de forma especial con los más jóvenes.

1.3. Propuestas de actuación

- **Promover la intervención del sindicato en la empresa** para ser protagonistas de los cambios que se producen en la organización del trabajo y actuar de forma eficaz en la defensa de los derechos laborales. El sindicato, directamente o a través de la sección sindical cuando existe, debe reivindicar un protagonismo propio en la empresa, su participación en la organización del trabajo y en el desarrollo de acuerdos, pactos o convenios firmados por él; todo ello en coordinación y sin menoscabo del papel, competencias y funciones de los órganos unitarios de representación sindical. Cada ámbito de negociación o de actuación debe contar con presencia sindical y, con ella, asegurar el vínculo y respaldo de los trabajadores y trabajadoras a nuestras propuestas, promoviendo su participación activa y garantizándola mediante la información y su implicación en las decisiones que les afectan directamente.

- La mayor participación del sindicato en la empresa requiere también que impulsemos la consecución de nuevos derechos, mediante la negociación colectiva y a través de cambios normativos, para conseguir una mayor democratización de las relaciones laborales. CC.OO. considera un objetivo **superar los límites del actual modelo de participación y representación del sindicato**, y por ello debemos estudiar y elaborar propuestas para conseguir una normativa que dote de nuevos derechos y capacidad de participación amplia: para todos los trabajadores y trabajadoras en los procesos electorales; para las secciones sindicales en la vida de la empresa; para el sindicato, en la empresa, en la negociación colectiva, en los órganos empresariales de administración. Para ello, deberemos trasladar nuestras propuestas al resto de organizaciones y establecer un consenso suficiente.
- La Confederación prestará una especial atención a los instrumentos que incrementan la capacidad de intervención directa o indirecta del sindicato para conseguir una mayor participación y democratización de las relaciones laborales. En concreto, debemos **proponer la modificación de la actual legislación** para resolver los problemas de reconocimiento de legitimación del sindicato para negociar allí donde no hay representación unitaria. Para reconocer su capacidad de negociación en la empresa y en los grupos de empresa y su responsabilidad principal en el desarrollo concreto de acuerdos o convenios negociados por el sindicato. Para ampliar su capacidad de intervención a través de la información y la negociación: derechos de información periódica sobre la evolución de la actividad y del empleo, balances y cuenta de resultados; derechos de información y consulta sobre los cambios en la organización del trabajo, reestructuraciones de plantilla, procesos de segregación o de fusión. Derecho a la negociación sobre los sistemas de acceso y contratación, clasificación y promoción profesional, planes formativos o ante las modificaciones sustantivas que afectan a las condiciones colectivas de trabajo. Esta revisión de los derechos de información, consulta y negociación reconocidos a las organizaciones sindicales debe permitir introducir una regulación explícita de los derechos sindicales a través de los nuevos medios de comunicación (ciberderechos).
- Debemos **impulsar la aplicación del Estatuto de la Sociedad Europea y la directiva** de participación de los trabajadores en la «sociedad europea» en nuestro país. Coordinar el trabajo federal referido a las negociaciones sobre implicación o participación en las sociedades europeas, constitución de las respectivas comisiones negociadoras y posibles acuerdos de participación. Participar de forma activa en los trabajos orientados a mejorar la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos, favorecer la implicación de los representantes de los trabajadores en las empresas y potenciar el papel del sindicato en la coordinación de dichos comités.
- A su vez, la **negociación colectiva sectorial debe asumir un importante papel de adaptación y reordenación de derechos**, revisando los de información, consulta y negociación reconocidos a las organizaciones sindicales. Promoveremos que, mediante la negociación en convenios sectoriales o en acuerdos específicos, se establezcan posibilidades

para la elección de delegados sindicales en empresas con más de 100 trabajadores, así como contar con delegados territoriales para atender a un conjunto de empresas, extendiendo algunas experiencias ya existentes. Mediante la negociación colectiva atenderemos los aspectos que permitan reforzar nuestro papel en las PYME, en las empresas que actúan como contratistas y proveedores de empresas principales, en las vinculadas a empresas multinacionales, en los grupos de empresa, especialmente a través de sistemas que permitan la acumulación del crédito horario de diferentes empresas y su gestión colectiva desde el sindicato para la mejor atención a estas empresas. Esta gestión colectiva de los recursos se hará desde la claridad y transparencia en su utilización, y con el consenso de los delegados y delegadas sindicales implicados. Asimismo, impulsaremos la consecución de acuerdos en el marco de la negociación colectiva que nos permitan mantener la mayoría, al menos, en las comisiones de control de los planes de pensiones donde se vea amenazada por la nueva normativa legal en esta materia.

- Además, para asegurar la presencia del sindicato en las empresas tenemos que **organizar mejor nuestro trabajo**. Esto implica diferenciar entre grandes y pequeñas empresas, actuar bajo el criterio de especialización sectorial y establecer sistemas de coordinación y cooperación entre estructuras sindicales que permitan un mejor aprovechamiento de los recursos, mediante la actuación de equipos multisectoriales y el apoyo de las organizaciones territoriales para conseguir una atención sistemática. Asimismo, debemos considerar de manera específica a las empresas multinacionales y tener en cuenta la legislación europea sobre participación en las empresas.
- En las empresas de mayor tamaño debemos potenciar la **constitución de secciones sindicales, al menos en todos los centros de trabajo con más de 50 personas afiliadas**. Reforzaremos el papel de éstas y de los delegados sindicales en la empresa. Su participación en la gestión de la empresa y en la organización del trabajo. Su relación con las otras estructuras del sindicato, en tanto que organización de éste en el centro de trabajo que difunde y desarrolla la política confederal (la acción general, federal y territorial), así como estructura sindical que garantiza la participación del conjunto de la población trabajadora en las actuaciones y decisiones que el sindicato desarrolla, dentro y fuera de la empresa. Su relación con la afiliación y con los órganos unitarios de representación. La labor de coordinación entre empresas que trabajan en red (empresa principal, contratistas, etc.) y de los grupos de empresa, potenciando incluso la constitución de secciones sindicales interempresas.
- La estructura del sindicato debe **asegurar la presencia en las PYME**. Establecerá equipos de atención que puedan informar sobre la acción general del sindicato, así como sobre cuestiones específicas como los convenios colectivos sectoriales y la verificación del cumplimiento de los mismos. Que puedan asesorar a los trabajadores y trabajadoras. Que realicen un seguimiento sobre la estabilidad en el empleo y la no discriminación. Que promuevan

el desarrollo de las medidas de prevención de riesgos laborales y salud laboral. Que estimulen el acceso a la formación continua, al tiempo que extienden la afiliación y ofrecen el acceso a los servicios propios del sindicato. Además, tiene especial relevancia la atención a las delegadas y delegados elegidos en las PYME y a las personas afiliadas en las mismas, respondiendo a sus expectativas en especial cuando aparecen los problemas y asegurándoles la comunicación y el asesoramiento. Se trata en definitiva de garantizar, también en las PYME, la atención sindical, la información, la participación y la capacidad de decisión, según corresponda, de la afiliación en primer lugar, y del conjunto de los trabajadores y trabajadoras en este tipo de empresas.

- La base para una mayor presencia y participación del sindicato en la empresa es, a su vez, la **participación de la afiliación** a través de las estructuras del sindicato más próximas. Las secciones sindicales promoverán la participación de las personas afiliadas, tanto en la conformación de éstas como en la toma de decisiones que afectan a la vida de la empresa (las plataformas reivindicativas, la negociación del convenio colectivo, etc.). En las PYME el sindicato debe asegurar la comunicación y el asesoramiento a la afiliación, no sólo en los locales del sindicato, sino promoviendo una presencia activa de éste en las empresas.

1.4. Instrumentos de intervención y evaluación

- Las federaciones elaborarán el censo de secciones sindicales correspondiente a su ámbito sectorial y establecerán planes anuales, en coordinación con las organizaciones territoriales, que contemplen la constitución de las mismas donde no las tengamos y haya afiliación suficiente para ello. Las organizaciones territoriales integrarán la información derivada de los censos federales en un registro propio correspondiente a su ámbito y la Confederación integrará el conjunto de la información en el Registro Confederado de Secciones Sindicales.

- Las federaciones, junto a las organizaciones territoriales, establecerán un programa de trabajo anual que permita establecer cauces fluidos, regulares y directos para la comunicación con las secciones sindicales de su ámbito. Hay que planificar tareas, pautar reuniones con las secciones sindicales constituidas y establecer objetivos.

- Las federaciones reforzarán el papel de las secciones sindicales y establecerán criterios de actuación sindical y mecanismos que favorezcan el debate y la participación, mediante la elección democrática de las personas que van a dirigirlas, con reuniones periódicas, incluidas convenciones anuales del conjunto de secciones sindicales del sector. Se garantizará que todas las secciones sindicales desarrollan un proceso electoral en un periodo determi-

nado, coincidiendo preferentemente con el proceso congresual de la federación en la que estén integradas. En estos procesos se prestará una especial atención para la participación de mujeres y de jóvenes.

- La atención a las PYME debe responder al criterio de especialización para que los equipos constituidos tengan las mejores capacidades, conocimientos y eficacia. Las federaciones juegan un papel esencial en su definición y planificación. A su vez, la eficiencia en la utilización de los recursos puede conllevar la creación de equipos multisectoriales. La cooperación entre las estructuras de rama y las territoriales es básica en estas empresas. Cada federación regional o de nacionalidad, en coordinación con las organizaciones territoriales, elaborará un plan anual de trabajo para la atención a las PYME, definiendo los recursos necesarios, los objetivos, identificando responsabilidades y estableciendo sistemas de evaluación de resultados. Para las situaciones en las que la organización de rama no pueda cubrir por sí misma sus necesidades, la estructura territorial asegurará la coordinación de los recursos necesarios para atenderlas. El objetivo para el próximo periodo será prestar atención sindical a las empresas entre 20 y 50 trabajadores donde exista un representante sindical de CC.OO. para apoyar su trabajo.

- Los planes de trabajo deben integrar objetivos específicos para incorporar mujeres y jóvenes. Tiene hoy especial relevancia que consigamos una mayor incorporación de las mujeres, tanto en la vida interna del sindicato como en la representación en los órganos unitarios. También, los problemas laborales y sociales vividos hoy por la juventud exigen una mayor presencia en la vida sindical.

- Las plataformas para la negociación colectiva deben integrar entre nuestras reivindicaciones la mejora de los derechos sindicales y la adecuación de los mismos al uso de las nuevas tecnologías, prestando especial atención a los avances conseguidos en la acumulación de horas sindicales y la gestión colectiva de las bolsas por el sindicato para la mejor atención del trabajo en las empresas.

- Las elecciones sindicales son un instrumento indispensable para garantizar la presencia del sindicato en las empresas, y de legitimación social al participar los trabajadores y trabajadoras en la elección de los órganos de representación unitaria. Sin embargo, la actual normativa que regula el proceso electoral, así como las normas reguladoras de la participación sindical general requieren de cambios. Es necesario ampliar la participación del conjunto de los trabajadores y trabajadoras en las elecciones sindicales, ganar en capacidad de representación y conseguir también una mayor participación del sindicato en las decisiones en la empresa. La Confederación, durante el periodo entre congresos, estudiará y debatirá en sus órganos, buscando el máximo consenso interno y externo, las modificaciones normativas necesarias y establecerá la cooperación con las otras organizaciones sindicales para abrirle camino a las propuestas.

2. AMPLIAR LA AFILIACIÓN

Promover la participación de las personas afiliadas en la actividad sindical, mejorar su atención y garantizar sus derechos.

2.1. Análisis de la situación

Nuestro proyecto sindical requiere una fuerza organizativa sostenida por una amplia base afiliativa como garantía de poder sindical. Un poder basado en nuestra afiliación, representación, organización y legitimidad. Nuestra capacidad de intervención y autonomía se ve acrecentada cuando la afiliación y la presencia en las empresas es amplia y fuerte. La organización en el seno de las empresas a partir de la afiliación refuerza nuestra acción sindical, no sólo en la empresa, también la acción sectorial, territorial e institucional, ya sea en las cuestiones laborales en sentido estricto o en las de carácter sociopolítico. Sólo así la actividad sindical se fortalece y no es dependiente de factores externos, al tiempo que se favorece la confluencia con otras organizaciones sociales y políticas ante objetivos compartidos.

Queda mucho por hacer. Somos la organización más numerosa, con un millón de personas afiliadas, contamos con una importante representación electoral y un amplio reconocimiento social, tenemos bases suficientes para la acción a todos los niveles. Pero para contar con una organización más amplia y fuerte necesitamos la incorporación de nuevas personas a nuestra organización, mediante una actuación organizada y una planificación destinada a ello. Tenemos que trabajar con un proyecto que coloque la actividad organizada para ampliar la afiliación en el corazón de nuestro proyecto sindical.

Además, se está produciendo desde hace tiempo una profunda transformación en la estructura económica, productiva y laboral. Desplazamientos de la Industria a los Servicios, de la gran empresa a la pequeña, de la relativa homogeneidad a la diversidad entre la población trabajadora, con fuerte movilidad y rotación, entre empresas, sectores, empleo y desempleo. Esto genera dificultades para aproximar la vida sindical a los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo y, por tanto, su participación, causando que la afiliación esté creciendo a un ritmo más lento de lo que lo hace el empleo en algunos sectores fundamentales, con la consiguiente pérdida de influencia sindical.

Necesitamos afiliar y reforzar nuestra presencia en los sectores productivos nuevos y en los más débiles, y para ello tenemos que revalorizar el papel del sindicato en sus tres funciones

básicas: el valor instrumental del sindicato para la mejora de las condiciones de trabajo y la defensa de los intereses concretos de los trabajadores y trabajadoras a través de una acción sindical más eficaz; su valor social para defender intereses generales y derechos colectivos del conjunto de la sociedad, y su valor como organización generadora de conciencia asociativa y participativa, que contribuya a vertebrar la sociedad civil, a identificar y promover valores cívicos, solidarios y progresistas.

Por otra parte, la diversidad cada vez mayor entre los diferentes colectivos de trabajadores y trabajadoras requiere de esfuerzos singulares de afiliación, especialmente en el caso de los jóvenes, de las mujeres, de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, de las personas con discapacidad, de quienes están en paro o sin relación laboral.

No sólo pretendemos ampliar nuestra organización con nuevas afiliaciones, sino que debemos trabajar para garantizar una mayor estabilidad afiliativa. Nuestro crecimiento afiliativo se ve frenado porque, junto a altas tasas de nuevos ingresos, se produce un número todavía elevado de bajas por distintas causas. Es fundamental, por tanto, proseguir con un trabajo sistemático que nos permita hacer un seguimiento de las causas que llevan a dejar de cotizar para buscar las soluciones más adecuadas, desde una mayor voluntad e implicación del conjunto del sindicato.

Por lo que respecta a la afiliación femenina, se ha mantenido un crecimiento constante en estos últimos cuatro años, incrementándose en más de tres puntos porcentuales, crecimiento paralelo, aunque inferior, al que experimenta la población femenina ocupada. Como una gran parte del empleo femenino se crea en sectores y ocupaciones con importantes niveles de precariedad laboral, es necesario reforzar el trabajo sindical en estos sectores para ampliar la afiliación de las mujeres y fomentar su participación sindical a todos los niveles, según lo establecido en las normas de CC.OO.

En definitiva, promover la afiliación activa, incrementar nuestra organización y al mismo tiempo contribuir a que los trabajadores y trabajadoras se organicen colectivamente, requiere que nuestro trabajo tenga como ejes: proximidad y presencia del sindicato en los centros de trabajo; motivación de los trabajadores y trabajadoras a través de la atención que les presta el sindicato para hacer efectiva su utilidad; participación de las personas afiliadas en la vida de la empresa, a través de las secciones sindicales, y en la vida del sindicato como espacio de organización; especialización en nuestro trabajo afiliativo, teniendo en cuenta la diversidad de la población trabajadora, de sus condiciones laborales y de las empresas donde trabajan.

2.2. Objetivos que nos proponemos

- Incrementar la afiliación y mejorar nuestra capacidad de representación. Dar prioridad a la afiliación de jóvenes, mujeres, personas inmigrantes, a quienes tienen más dificultades laborales y sociales, a los delegados y delegadas, así como a las trabajadoras y trabajadores jubilados y pensionistas a través de la Federación de Pensionistas y Jubilados.
- Asegurar la participación activa de las personas afiliadas en la vida del sindicato, garantizar sus derechos y mejorar la atención y la motivación a las mismas.
- Promover la participación de las mujeres y de los jóvenes en la actividad sindical, en los órganos de dirección y en las mesas de negociación.
- Hacer de los servicios a la afiliación una parte más de nuestra acción sindical.
- Estabilizar la afiliación y reducir los niveles de rotación.

2.3. Propuestas de actuación

- La **presencia, proximidad y atención del sindicato en los centros de trabajo** es el primer requisito para promover la afiliación. Tenemos que vincular acción sindical y organización, actividad y afiliación, de forma que ambos procesos se retroalimenten. La capacidad de resolver a partir de nuestra intervención los problemas de los trabajadores y trabajadoras, nuestra constante presencia en las empresas, la difusión de la política del sindicato y la relación personalizada y transmisora de conciencia social con la afiliación son las primeras bases para conseguir ampliar y fortalecer nuestra organización. Cada negociación, cada convenio colectivo, cada conflicto, debe llevar aparejado un programa de trabajo para incrementar la afiliación y su sensibilización, a partir de la identificación de las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras, de la difusión de nuestras propuestas, decisiones y valores sociales.
- La **participación del sindicato en la vida de la empresa**, a través de las secciones sindicales en aquellas de mayor tamaño, y de la aproximación del sindicato a las empresas más pequeñas, mediante los equipos de atención, deben formar parte también de nuestros objetivos y de los planes de trabajo afiliativos.
- La actual fragmentación del mundo del trabajo nos exige **actuaciones específicas y**

diferenciadas y trabajo sindical en cooperación, estableciendo objetivos y colectivos prioritarios y fórmulas nuevas de vinculación con los trabajadores y trabajadoras: con los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes, las personas con discapacidad, las delegadas y delegados no afiliados, con quienes tienen una fuerte rotación entre empleo y desempleo. En definitiva, fomentaremos una cultura integradora que analice y canalice, en cualquier actividad del sindicato, las particularidades de la población trabajadora, convirtiendo en igualdad de trato la diferencia.

- Prestaremos **especial atención** a quienes trabajan en empresas de **contratas y sub-contratas** que comparten un mismo centro de trabajo. A tal efecto, las federaciones de rama implicadas establecerán de mutuo acuerdo planes de trabajo. En caso de no alcanzarse acuerdos, el plan de trabajo se establecerá por las correspondientes federaciones estatales en coordinación con la organización territorial.
- El sindicato debe prestar una atención especial a la necesidad de **incrementar su presencia en el ámbito de los Servicios** (hostelería, comercio, actividades diversas, servicios a las empresas), un sector que ya ocupa un amplio porcentaje de la población asalariada y que sigue teniendo potencialidades de desarrollo. La gran fragmentación, dispersión y diversidad de este sector requiere esfuerzos organizativos adicionales para ampliar nuestra afiliación y representación.
- La atención a las personas afiliadas, su participación y motivación, es otro de los requisitos necesarios para **ampliar y dar estabilidad a la afiliación**. Tenemos que garantizar sus derechos, asegurar la información, establecer cauces para la participación activa, mejorar nuestra red de servicios. En definitiva, hacer visible que la afiliación a CC.OO. aporta un valor y se adquiere un compromiso solidario. Estableceremos planes de acogida para las nuevas personas afiliadas, con información sobre las formas de participación, sobre la política general del sindicato, así como información específica sobre la acción sindical en su empresa, sector y convenio colectivo.
- **Cada estructura sindical garantizará los derechos de la afiliación** a su participación en las actividades y decisiones del sindicato, a elegir y ser elegido dentro del sindicato y en representación del mismo, a la libertad de expresión y al respeto a sus opiniones, a estar asesorado y protegido por el sindicato, a la igualdad de oportunidades dentro del mismo, a acceder a sus servicios. Habilitaremos espacios y ámbitos de actuación mancomunados por las diferentes organizaciones en los locales del sindicato para favorecer la organización de las personas afiliadas, especialmente de aquellas para las que el centro de trabajo no es el núcleo organizativo.
- Continuaremos promoviendo la incorporación de las **mujeres** a la acción sindical, de forma que con su afiliación contribuyan no sólo a reforzar el sindicato sino a la transforma-

ción social necesaria para asegurar su acceso al empleo, la igualdad de trato en el mismo y la conciliación de la vida laboral con la personal. Para ello, seguiremos impulsando acciones positivas que faciliten su acceso a los órganos de dirección y de representación, además de otras medidas, medios y formas de trabajo, que favorezcan su participación en la vida sindical y permitan conciliar la actividad sindical con la vida laboral y personal.

- Trabajaremos para conseguir que los hombres y mujeres **jóvenes** se incorporen y participen de forma activa en el sindicato. Con su afiliación, con su trabajo y sus propuestas podremos mejorar el conocimiento del entorno laboral y social en el que desarrollan su actividad y contribuir con más fuerza a corregir los problemas que viven con más intensidad, como la precariedad, el fraude en la contratación, la discriminación en el trato, el acceso a la vivienda, la emancipación, etcétera; problemas que afectan a los jóvenes de hoy, pero que de no ser corregidos se verán incrementados en el futuro. Asimismo, el sindicato debe incrementar su presencia en la etapa formativa de los futuros profesionales (Formación Profesional, Universidad); trabajaremos con los jóvenes en esa etapa para que conozcan el proyecto confederal de CC.OO. y se integren en el sindicato.
- El conjunto de la Confederación trabajaremos por el fortalecimiento del sindicato entre los **pensionistas y jubilados**, manteniendo la afiliación de los trabajadores y trabajadoras que dejan de ser laboralmente activos y pasan a ser pensionistas. Se procurará la consolidación de la actual afiliación a la Federación de Pensionistas, la incorporación de nuevas afiliaciones entre dicho colectivo, y se desarrollarán cuantas actuaciones sean oportunas para recuperar a aquellas personas que, habiendo estado afiliadas en el pasado, se han desvinculado del sindicato. En relación con las personas afiliadas con edades próximas a la jubilación, la Federación de Pensionistas y Jubilados, junto con la Confederación, debe hacer un esfuerzo especial por ofertarles programas de preparación para la misma y fórmulas de colaboración, de tal modo que cuando alcancen la jubilación se sientan motivados para permanecer en el sindicato.
- **Asegurar la estabilidad afiliativa** es un reto permanente para el sindicato en un entorno laboral precario. Además de los problemas de atención a la afiliación, la volatilidad de muchas empresas, la temporalidad en la contratación, la movilidad, son algunos de los aspectos que inciden en las interrupciones de la afiliación y que dificultan la gestión de la misma. Afrontar el problema de la discontinuidad afiliativa requiere dotarse de instrumentos ágiles y adecuados de información, que permitan actuar con eficacia desde la propia estructura sindical.
- La base de datos de afiliación de la **Unidad Administrativa de Recaudación (UAR)** es una herramienta útil tanto para la recaudación como para el tratamiento de la información de los afiliados y afiliadas. Como base de datos de afiliación es, por tanto, una herramienta

básica para el conjunto de la organización. Para ello, se abordarán las reformas necesarias para que en su gobierno participen conjuntamente las Secretarías de Organización y de Administración y Finanzas.

- Debemos optimizar el funcionamiento de nuestras **asesorías jurídicas**, que defienden y tutelan la defensa jurídico-laboral de nuestros afiliados y afiliadas y les asesoran sobre sus derechos en esta materia, y reforzar su carácter de servicio estable a la afiliación. Para ello estableceremos criterios homogéneos confederales que identifiquen sus competencias, garanticen su mantenimiento económico desde la solidaridad y la participación mancomunada de los territorios con las federaciones de ese ámbito, estableciéndose un protocolo de financiación de obligado cumplimiento, y tendiendo hacia la gratuidad en la prestación del servicio a la afiliación. Además, aparecen hoy nuevas necesidades de asesoramiento sobre prevención de riesgos, formación continua, igualdad de oportunidades y no discriminación, previsión social complementaria o asesoría socioprofesional a los jóvenes, a las que debemos dar respuesta. De manera específica debemos establecer formas de respuesta rápida en estas materias a los trabajadores y trabajadoras de las PYME.

2.4. Instrumentos de intervención y evaluación

- Fijar objetivos numéricos, incentivos y plazos concretos en cada ámbito para incrementar la afiliación. Trabajar con el criterio de aproximar el número de personas afiliadas al número de votos que reciben las candidaturas de CC.OO. Todas las organizaciones deben elaborar planes de trabajo con objetivos cuantificados que permitan, en los plazos fijados, medir el crecimiento general de la afiliación en su ámbito, así como el correspondiente a las mujeres, los jóvenes, los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, estableciendo para estos grupos objetivos de convergencia con las tasas medias de afiliación. El otro colectivo de atención prioritaria son las delegadas y delegados de CC.OO. no afiliados. Los planes deben establecer el mapa de responsabilidades y los criterios de evaluación.

- La Confederación, junto a las federaciones que actúan en el sector Servicios, elaborará un programa específico de trabajo que establezca objetivos, plazos, recursos, responsables y sistemas de evaluación dirigido a mantener una atención especial a sus empresas y conseguir un mayor nivel de afiliación y participación. Este programa se concretará antes de que transcurra un año desde la realización del Congreso Confederado.

- Las secciones sindicales, con su participación activa en la empresa, deben ser la voz del sindicato en la misma, dinamizar la participación de la afiliación y ser agentes activos para

incorporar a nuevas personas. A su vez, debemos promover el papel de las personas afiliadas y elegidas delegadas, como agentes activos de afiliación y participación. El conocimiento directo de la empresa y del sector, de las personas que trabajan en él, de la actividad sindical y de la organización, las sitúa en una posición privilegiada para extender la afiliación.

- Establecer protocolos de acogida para recibir las nuevas afiliaciones. La Confederación definirá una guía mínima que recoja toda aquella información que debe conocer una persona al afiliarse: folleto informativo de matriz confederal sobre qué es el sindicato, los derechos de la afiliación, las formas de participación, los servicios del sindicato. Esta guía mínima debe completarse con aquella que corresponde a la federación y a la organización territorial respectiva y con una bienvenida en la empresa o sector, incorporando información sobre el convenio colectivo de aplicación o los acuerdos o pactos correspondientes.

- Pautar y programar información periódica a todas las personas afiliadas para difundir una imagen del sindicato fuerte y unido en la acción sindical, en la lucha por la resolución de los conflictos, que recoge las propuestas de los trabajadores y trabajadoras que lo conforman, que produce acuerdos y los defiende. Informar a través de los medios de comunicación propios del sindicato en las diferentes organizaciones. Poniendo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación al servicio de la afiliación. Asegurando una información más fluida a través de los tabloides confederales. Dirigiéndose de forma diferenciada a colectivos específicos, por ejemplo mediante la distribución individualizada de la revista *Trabajadora*. Al inicio del año debe informarse sobre los objetivos sindicales generales y los propios de cada sector y ámbito territorial, en acción sindical, objetivos afiliativos y de representación electoral, así como sobre los objetivos presupuestarios. Al finalizar el año debemos dar información con el balance sindical de lo realizado (acuerdos, conflictos, campañas específicas) y la evolución de la afiliación.

- Se establecerán criterios para ordenar la mejor atención a las personas afiliadas y al conjunto de los trabajadores en los locales del sindicato y la habilitación de éstos como espacio organizativo, especialmente de la afiliación en las PYME, de los temporales, etc., teniendo en cuenta aspectos como: los recursos y medios necesarios, la cooperación y actuación mancomunada de las organizaciones, la especialización sectorial siempre que sea posible, la atención primaria, la atención «en red», la defensa del afiliado, entre otras. Desde el ámbito confederal de Organización se trabajará con las organizaciones confederadas para concretar pautas de actuación e instrumentos.

- La Confederación establecerá un protocolo de actuación que permita una atención especial, por parte de todas las organizaciones, a los impagados, devoluciones y bajas en el momento en que se producen. Es fundamental para ello contar con un ágil sistema de información que nos permita contactar personalmente, averiguar los motivos y buscar la solu-

ción adecuada a cada caso. Cuando se produzcan bajas colectivas que basen su causa en una actuación sindical concreta o en medidas disciplinarias, se comunicará al órgano de dirección del ámbito correspondiente para su valoración y búsqueda de soluciones. La Confederación elaborará un informe sobre la motivación de la afiliación y sus expectativas en CC.OO. Asimismo se establecerán mejoras en el registro de datos de afiliación de la UAR y la información periódica de ésta sobre las bajas a los sindicatos en el territorio. Se favorecerán, junto a la gestión de la cuota a través de la nómina, otros mecanismos como la domiciliación bancaria, para favorecer el mantenimiento de la afiliación de los trabajadores y trabajadoras con fuerte movilidad y temporalidad.

■ Intensificaremos nuestro trabajo en la promoción de cooperativas de viviendas, así como en la asesoría de fondos y planes de pensiones. Continuaremos con nuestra colaboración empresarial para la oferta de seguros para la afiliación, trabajando por obtener las mejores condiciones de precio y calidad posibles. Promoveremos la oferta de turismo aprovechando la ventaja comparativa que nos da nuestra dimensión. La Confederación velará porque la Federación de Pensionistas asuma lo antes posible tareas más amplias de información, asesoramiento y ayuda en las gestiones a su afiliación. Se procurará que la realización de estas tareas corresponda en una gran parte a los cuadros de dicha federación, aprovechando la disponibilidad de tiempo que pueden tener.

3. ACTUAR CON EFICACIA Y TRANSPARENCIA

Basar nuestras formas de trabajo en la participación, la cooperación y la comunicación, y establecer una gestión integrada de los recursos que utilizamos.

3.1. Análisis de la situación

El crecimiento tanto en afiliación como en representación no es fruto de la casualidad, sino del trabajo y el esfuerzo del conjunto de la organización, lo que nos hace gozar hoy de una gran legitimidad social. La claridad, la firmeza y la coherencia de nuestras decisiones son la base de esta legitimidad. Nuestra capacidad de influencia se refuerza con el uso adecuado de los recursos económicos y de los derechos sindicales: no hay poder ni autonomía sindical sostenible sin transparencia y eficiencia en la gestión de los mismos. Igualmente, se requieren buenos cauces de comunicación que traduzcan en información el proyecto sindical de CC.OO., la colaboración entre los gabinetes jurídicos y las áreas de acción sindical de las organizaciones, y una formación sindical que cumpla el doble papel de capacitar a la estructura sindical y de extender las políticas sindicales en el entramado organizativo.

La autonomía, transparencia, eficiencia y solidaridad de nuestras actuaciones son los objetivos estratégicos de nuestras finanzas. El esfuerzo de la organización ha dado como resultado a lo largo de este mandato (2000-2004) un incremento del 25% en nuestros cotizantes y del 56% en nuestros ingresos por cotización, lo que ha mejorado nuestra capacidad de autofinanciación. La aprobación de un plan de cuota y la simplificación de las mismas, la consolidación y avance en la gestión de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR), la clarificación de las reglas para la distribución de las subvenciones confederales a través del Fondo de Desarrollo Organizativo Confederal (FDOC), los progresos en la gestión y dotación de servicios comunes a las organizaciones y la realización de auditorías a todas las organizaciones cabecera son las medidas que nos han permitido tener instrumentos necesarios y eficaces en términos organizativos, poder dar información al conjunto de la organización, mejorar nuestra eficacia y obtener resultados tanto en afiliación como en elecciones sindicales, ahorrar costes y ampliar los conocimientos sobre nuestra realidad financiera y contable.

Gestionamos las cuotas de casi un millón de personas afiliadas, colaboramos en la gestión de diversos programas públicos subvencionados, participamos en fundaciones y empresas y tenemos responsabilidad directa o indirecta sobre casi cinco mil trabajadores y trabaja-

doras de nuestras estructuras. Somos una Confederación Sindical con lo que esto implica de responsabilidad económica y política, y el principio de autonomía de nuestras organizaciones ha de hacerse compatible con la lealtad, confianza mutua y transparencia de todas nuestras relaciones. Cualquier problema de una federación repercute en los territorios, y a la inversa, y todos influyen en la Confederación, que responde política y económicamente por las organizaciones.

Los derechos sindicales generan recursos humanos y económicos que debemos utilizar de la forma más eficaz y solidaria. El uso adecuado de estos recursos y su control, dando cuentas periódicamente sobre ellos, es lo que nos permite gozar también del reconocimiento de los trabajadores y trabajadoras en las empresas. La tolerancia con un solo caso de comportamiento inadecuado rompe, de forma dramática, la confianza depositada en nosotros, pues la trascendencia pública de cada gestión afecta al conjunto de CC.OO.. Por otro lado, tenemos déficit de recursos en determinados sectores y empresas que sólo podremos cubrir con el uso solidario del conjunto de los recursos disponibles.

La política de comunicación que durante años viene realizando el sindicato, y que nos proponemos mejorar, persigue el objetivo de traducir en información y opinión el proyecto de CC.OO., la acción sindical diaria y la capacidad de reivindicación y propuesta. Debemos vincular las reflexiones sobre la comunicación a la mejora progresiva de los instrumentos de los que disponemos. Todo ello, precisando que la prioridad de nuestra política de comunicación es la de asegurar la opinión institucional del sindicato, reforzar su imagen sindical y garantizar que la comunicación está en sintonía con la estrategia que defendemos. Todo ello, en una organización plural que ha de saber transformar el debate sindical en referencia informativa, que debe adecuar el lenguaje sindical y la política de comunicación e imagen a la realidad actual.

La Formación Sindical ha venido históricamente cumpliendo el doble papel de capacitar a la estructura sindical y de extender las políticas sindicales en el entramado organizativo. Ahora, la velocidad de las transformaciones sociales y económicas hace más necesaria la mejor preparación y el mayor conocimiento de la estrategia sindical, tanto de la representación del sindicato en la empresa como de las personas dirigentes de las diferentes estructuras sindicales. Tenemos que consolidar y multiplicar la atención a la formación, a través del Plan Confederado de Formación Sindical y de cuadros, dotándola de los recursos necesarios y, especialmente, siendo útil a los objetivos sindicales que nos fijamos: mayor intervención sindical, renovación, movilidad de cuadros, jóvenes, etcétera.

3.2. Objetivos que nos proponemos

- Consolidar una organización más amplia y eficaz para hacer posible nuestro proyecto sindical.
- Asegurar una utilización eficiente y transparente de nuestros recursos.
- Ganar en capacidad de comunicación de nuestro proyecto sindical.
- Formar sindicalmente a nuestros representantes en la empresa y al conjunto de nuestra estructura.

3.3. Propuestas de actuación

- Para **seguir mejorando la financiación** de la Confederación y del conjunto de sus organizaciones tenemos que: incorporar a la UAR la gestión del 100% de las cuotas. Seguir avanzando en un modelo de cuota más simplificado y que se adecúe al coste de los servicios prestados. Destinar más recursos para la atención de la afiliación y al incremento afiliativo. Realizar políticas de control de costes, adecuando éstos en nuestras estructuras a los ingresos corrientes.
- Para avanzar en la **solidaridad y eficacia de nuestras finanzas**: potenciar la transferencia de subvenciones confederales a las organizaciones (FDOC), manteniendo la incentiva-ción a la afiliación y a los resultados electorales, relacionándola con el cumplimiento de com-promisos confederales. Potenciar la financiación a través del FDOC de servicios confedera-les compartidos. Destinar un 15% del FDOC a reforzamiento de organizaciones más débi-les, saneamiento de las que lo precisen y reforzamiento de fondos o reservas con estos obje-tivos, partiendo del principio básico de la responsabilidad en la gestión. Establecer reglas transparentes, similares a las de la Comisión Ejecutiva confederal, para la distribución de las subvenciones públicas de las organizaciones confederadas hacia sus estructuras inferiores.
- Para avanzar en la **solidaridad y eficacia de nuestros recursos organizativos**: reforzar sectores débiles y federaciones, que generan empleo pero tienen menor densidad sindical, con déficit de tamaño y desequilibrios entre ramas en un mismo ámbito territorial. Aumentar la capacidad de actuación de los cuadros sindicales: movilidad, renovación, especialización y formación. Realizar una gestión más adecuada y operativa del trabajo y del tiempo sindical de los representantes sindicales, especialmente en las PYME. Potenciar aquellas áreas de

actividad del sindicato que deben atender, como objetivo prioritario, a mujeres, jóvenes, inmigrantes, pensionistas y jubilados, entre otros.

- Para CC.OO., los **Gabinetes de Prensa** son el principal instrumento de selección, elaboración y difusión de información relacionada con el sindicato, y de la comunicación de éste con las trabajadoras y trabajadores y con la sociedad. Por ello, nos proponemos reforzar su trabajo profesional e intentar consolidar y mejorar la presencia de CC.OO., de sus iniciativas y propuestas en los medios de comunicación. Se trata de poner la información, el conocimiento y los recursos humanos y técnicos al servicio de la estrategia sindical.
- Debemos ajustar la actual **política de publicaciones** a las prioridades de nuestra acción sindical. El objetivo es lograr una relación sostenible entre el esfuerzo humano, técnico y económico de su realización y la utilidad y rentabilidad que para el sindicato tiene la política de publicaciones. Consolidar *Gaceta Sindical* (semanario digital), en su actual formato y presentación. Entender *Gaceta Sindical* (tabloide) como una iniciativa informativa de difusión masiva, estrechamente vinculada a la acción sindical de CC.OO. *Gaceta Sindical* (revista) será una herramienta de investigación y análisis del sindicato para profundizar en las tareas del movimiento sindical. Otras publicaciones no periódicas (folletos, manuales, carteles...) deben ver reducida su utilización, ajustándose a la demanda coordinada de la organización. La página web de CC.OO., con una variada oferta informativa, sindical y de servicios, y con acceso al periódico digital, debe mejorar para hacerla más útil a la afiliación y a las personas que se interesen por nuestra organización. Respecto al Servicio Confederal de Noticias, agencias informativas, resúmenes de prensa y seguimiento de CC.OO. en los medios de comunicación, se trataría de avanzar en la reciprocidad de estos servicios entre toda la estructura del sindicato para beneficio de todos. La información difundida a través de los distintos medios y soportes del sindicato incorporará, sin desvirtuar las decisiones mayoritaria y democráticamente acordadas, las opiniones diversas generadas sobre el hecho informativamente tratado.
- Consideramos la **formación sindical** como algo transversal y fundamental para el apoyo a la estrategia sindical que debemos desarrollar, al servicio de la organización y de manera concreta al resto de Secretarías: Acción Sindical, Organización, Juventud, Mujer, etc. Estableceremos como prioridad la formación de los delegados y delegadas que se incorporan a la acción sindical y estableceremos itinerarios formativos para los cuadros sindicales, a fin de dar a conocer qué es el sindicato y sus valores. Para reforzar las secciones sindicales y asegurar que este instrumento de acción sindical y de organización responde adecuadamente a los objetivos confederales consideramos imprescindible vincularlas al desarrollo del Plan Confederal de Formación Sindical. Tenemos que fomentar la actividad investigadora y de generación de planteamientos que pueda nutrir el proceso de conformación de la política sindical por los órganos de dirección. La Escuela Sindical Confederal debe servir de apoyo,

actuando en relación con otros foros, centros investigadores, instituciones, etc., facilitando el flujo de ideas desde una perspectiva crítica. Y de manera especial, desarrollar una formación sindical que posibilite una nueva forma de trabajo sindical: planificar, verificar y rendir cuentas.

3.4. Instrumentos de intervención y evaluación

- Todas las organizaciones deben compartir nuevas formas de trabajo que nos permitan ser más útiles, eficaces y transparentes. Planificar, fijar objetivos, definir instrumentos, verificar las tareas, rendir cuentas. Revisar sistemáticamente nuestros procedimientos, implantar progresivamente sistemas de gestión, control y seguimiento de calidad para conseguir la mejora permanente de la atención que prestamos. Dotarnos de las normas que resulten más útiles para el desarrollo de la acción política, respetarlas y hacerlas respetar. Utilizar los instrumentos de evaluación y control, tanto económicos como de aplicación de los compromisos que adquirimos (auditorías, centros contables, planes de igualdad...).

- Para conocer nuestros recursos y quién asume la responsabilidad de ellos, precisamos de la elaboración centralizada de un registro público de subvenciones y programas subvencionados de toda la organización al que las organizaciones facilitarán puntualmente su información. Para ello, el Consejo Confederal aprobará un protocolo de gestión de subvenciones públicas. Se contará con un registro de personas liberadas por parte de cada organización, así como de aquellas otras que dispongan de horas sindicales utilizadas en tareas y estructuras diferentes a las de la representación de personal en la empresa. La elaboración centralizada de un registro de apoderamientos de toda la organización, al que las organizaciones facilitarán puntualmente sus altas y bajas. La elaboración centralizada de un registro público de patrimonio en el que se registrarán tanto las propiedades inmobiliarias como mobiliarias y al que cada organización deberá facilitar puntualmente las nuevas adquisiciones o enajenaciones. La utilización de las mismas aplicaciones de nóminas y gestión de recursos por toda la organización y consolidación centralizada de la base de datos del personal de toda la organización que identifique su adscripción a cada estructura y, en su caso, a programas subvencionados. Durante el presente periodo entre congresos elaboraremos normas comunes que regulen los principios de actuación de los representantes del sindicato en los diversos órganos de gobierno de empresas públicas o privadas y fundaciones, y que contemplen, entre otros aspectos, las diferentes formas de acceso a estas instituciones, la regulación de las compensaciones económicas que en ellas se perciban, las posibles incompatibilidades o la limitación del tiempo de permanencia en las mismas. Además, estas nor-

mas deberán conciliarse con la normativa legal reguladora y con los códigos de conducta obligatorios existentes en estas entidades.

- La transparencia, racionalidad y cumplimiento de nuestras obligaciones conlleva la creación de centros contables en cada una de las organizaciones confederadas y en la Comisión Ejecutiva Confederada. La creación de la Unidad Contable Confederada como unidad asesora e inspectora para el conjunto de la organización y los centros contables, responsable además de los registros antes mencionados y de la integración contable de la organización. La implantación de un Plan Contable y un manual de gestión y procedimiento administrativo único para todas las organizaciones confederadas. El establecimiento de un acuerdo de bases para el descuento automático, a través de la UAR, de gastos y servicios comunes y de gastos de la asesoría jurídica. Los centros contables que se creen y la Unidad Contable Confederada recibirán información y podrán recabar la que adicionalmente precisen sobre todas aquellas fundaciones y empresas participadas mayoritariamente por la Confederación y sus organizaciones. Todas las organizaciones de rama y territorio, así como las fundaciones y empresas participadas por CC.OO., realizarán auditorías de sus contabilidades.

- No gastar lo que no tenemos es un principio de actuación que conlleva que todas las organizaciones confederadas elaborarán presupuestos para toda la actividad de que sean responsables antes del inicio del ejercicio presupuestario. Dichos presupuestos estarán equilibrados y las previsiones de ingresos se harán con criterios de prudencia, dando prioridad en todo caso a la acción sindical sobre los gastos de estructura. Se realizarán controles presupuestarios semestrales con el fin de poder corregir las desviaciones que se produzcan. Los presupuestos se realizarán con los mismos criterios contables que la contabilidad y en ellos se desglosará la actividad ordinaria y las previsiones de programas subvencionados. Cuando se trate de recursos provenientes de subvenciones públicas, y de manera especial si son «recursos finalistas», debemos asegurar normas y criterios confederales comunes que garanticen el rigor en su utilización en toda la organización de CC.OO.

- La Confederación elaborará con cada una de las organizaciones federales y territoriales confederadas criterios de utilización de los recursos disponibles, de forma que desde el principio de solidaridad aseguremos el refuerzo de las organizaciones más débiles. Así mismo promoverá medidas para resolver los conflictos de encuadramiento organizativo existentes para la ubicación de determinados sectores o subsectores, atendiendo a la máxima racionalidad. Impulsaremos la cooperación y coordinación entre estructuras, compartir la información y generar sinergias.

- Con el fin de hacer posible la movilidad de cuadros sindicales, el Consejo Confederado aprobará en el plazo de un año tras el Congreso Confederado las normas que la regulen, de forma que puedan desempeñar tareas de dirección con plenitud de derechos en apoyo y

refuerzo de organizaciones territoriales o de rama ajenas a las de su encuadramiento afiliativo.

- La Confederación presentará anualmente un balance sobre la difusión de sus publicaciones y el impacto de sus actividades en los medios de comunicación. Igualmente, se realizará un informe anual sobre el funcionamiento y accesibilidad de nuestra página web.
- Todas las publicaciones editadas por las organizaciones confederadas serán remitidas para su registro y archivo al Centro de Documentación Confederada.
- La Confederación elaborará un Plan de Formación Sindical para los representantes y dirigentes sindicales, de carácter estable y no dependiente de subvenciones públicas inciertas. Dicho plan tendrá en cuenta, además de la parte común, las especificidades de los destinatarios del mismo. Se prestará especial atención a los temas de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, estableciendo módulos específicos transversales.

4. POTENCIAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para garantizar una amplia red de seguridad y hacer de ella la tarea básica del sindicato.

4.1. Análisis de la situación

La negociación colectiva, en su más amplio sentido, es una actividad esencial de cualquier sindicato, que depende de nuestra capacidad de organización (afiliación, representatividad, presencia en las empresas y centros de trabajo), de nuestra capacidad de movilización, organización y gestión del conflicto, y de la solidez de nuestras alternativas y propuestas. Es el instrumento clave para la defensa de los intereses del conjunto de la población trabajadora, de lucha por la igualdad e instancia favorecedora del reparto de poder en el sistema de relaciones laborales, más democráticas, y de cambio para avanzar hacia una sociedad más igualitaria y más justa. Ni la primera puede concebirse sin la presencia activa del sindicato, ni éste puede concebirse sin una actividad permanente de negociación colectiva para defender los derechos laborales, regular las condiciones de trabajo y participar en la organización del mismo. Así, CC.OO. está en el centro de importantes procesos de diálogo social y de negociación, desde los convenios colectivos sectoriales y de empresa hasta la concertación social más general con gobiernos y organizaciones empresariales.

La negociación colectiva se enfrenta a nuevos retos. Tiene que abordar una relación más amplia de contenidos y considerar otras prioridades, como la participación en la organización del trabajo y los aspectos a ella vinculados. Tiene que hacer frente a las modificaciones de la estructura productiva, empresarial y sectorial, con procesos de globalización, descentralización y externalización, definiendo nuevos ámbitos de negociación. Tiene que tomar en consideración la descentralización política y de gestión realizada hacia las comunidades autónomas y que implica mayores competencias de éstas en aspectos sociolaborales, especialmente en el sector público. Y tiene que considerar el ámbito europeo y las relaciones internacionales: la legislación europea, la moneda única y la mayor interconexión de las decisiones empresariales en diferentes países implican nuevas obligaciones derivadas de una mayor coordinación sindical internacional y de la constitución de los comités de empresa europeos.

Sin embargo, a pesar de las nuevas y más amplias responsabilidades asumidas por la negociación colectiva, ésta tropieza con carencias que dificultan su eficacia. Para solventarlas,

además de una revisión de los contenidos de la negociación colectiva, hay que considerar quiénes son los negociadores y cuáles son los ámbitos de actuación. Así, son cuestiones esenciales para garantizar la eficacia de la negociación colectiva resolver los problemas de la legitimidad de las partes reconocidas para negociar y los problemas de estructura, articulación y concurrencia de convenios.

La negociación colectiva requiere, para su mejor eficacia y cobertura, modificaciones tanto convencionales como legales orientadas a reforzarla y a incrementar la capacidad de intervención del sindicato. Ahora bien, estas modificaciones requieren la negociación entre las organizaciones sindicales y empresariales y el acuerdo para llevarlas adelante. Cualquier intento de imposición o modificación unilateral sería inaceptable, además de ineficaz, como ya se ha visto en ocasiones anteriores.

Además, todavía tenemos dificultades para que los trabajadores y trabajadoras perciban el convenio colectivo como una fuente básica de derechos, y todavía hay colectivos importantes que quedan al margen de la negociación colectiva. La organización de la participación y de la información vinculada a los procesos de negociación tiene mucho que ver con el primer aspecto. Nuestra acción sindical y nuestra capacidad para dar respuesta desde la regulación colectiva a nuevas y diversas exigencias en la organización del trabajo tienen que ver con lo segundo.

Mención especial merece el caso de la negociación colectiva entre los empleados públicos. Un derecho a la negociación colectiva todavía imperfecto que nos ha llevado a promover un Estatuto Básico de la Función Pública con un capítulo destinado a reforzar la obligación de negociar. Por eso, a lo largo de esta última década hemos tratado de hacer efectivo este derecho tanto a través de la firma de acuerdos como a través de las movilizaciones del conjunto de los empleados públicos. También, y con el mismo objetivo, hemos promovido iniciativas jurídicas con el fin de preservar los derechos existentes, así como extender a las trabajadoras y trabajadores del sector público los derechos existentes en otros ámbitos (el propio derecho a la negociación colectiva, las cláusulas de revisión salarial, etc.), y hemos tratado de articular la negociación colectiva en sectores concretos como el de sanidad, donde existe un ámbito sectorial de negociación que permitirá abordar de forma conjunta todas las cuestiones básicas referidas al personal de los Servicios de Salud.

4.2. Objetivos que nos proponemos

- Potenciar la negociación colectiva como el mejor cauce para la relación entre el sindicato y los trabajadores y trabajadoras en la empresa.
- Reforzar la regulación colectiva como fuente de derechos y de vertebración social, frente a negociaciones individuales.
- Incrementar la intervención del sindicato, tanto en los sectores como en la empresa, y en especial en las pequeñas, convirtiéndolo en sujeto protagonista y principal de las relaciones laborales.

4.3. Propuestas de actuación

- **Ampliar y mejorar los contenidos de la negociación colectiva**, para una mejor regulación de los derechos sociolaborales, mejorar las condiciones de trabajo, para conseguir un mejor reparto de la riqueza, y para una más amplia participación sindical en la organización del trabajo; en los procesos de contratación, en la gestión del tiempo de trabajo, en la clasificación profesional, en las retribuciones, en la formación continua y la prevención de riesgos laborales.
 - a) Es una prioridad estratégica conseguir una mayor **capacidad de intervención** del sindicato en la empresa, tanto en la organización del trabajo como en los procesos de descentralización y subcontratación. Dotarnos de instrumentos de intervención que nos garanticen capacidad de actuación mediante información suficiente, adecuada y previa a la adopción de decisiones; que prevean procesos de negociación sobre ellas; que permitan la intervención en su desarrollo y verificar el cumplimiento de lo pactado.
 - b) En materia de **empleo** debemos combinar diferentes acciones sindicales, empujando en la misma dirección de creación de empleo y estabilidad del mismo, para conseguir los objetivos propuestos. Nuestro discurso y nuestros criterios, nuestras acciones en la negociación colectiva, nuestras campañas y acuerdos deben complementarse. Respecto a la contratación, la negociación colectiva debe ser un instrumento que contribuya a la estabilidad en el empleo, asegurando el cumplimiento de las normas y evitando que los contratos temporales sean utilizados para cubrir necesidades y actividades de carácter estable y permanente, promoviendo la conversión de contratos temporales en fijos y limitando y controlando los procesos de subcontratación de actividades.

- c) La mejora del poder adquisitivo de los **salarios**, disputando el crecimiento de la productividad y generalizando las cláusulas de revisión; la igualdad retributiva entre hombres y mujeres; la igualdad de trato y la no discriminación como principios de actuación con todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente de los más vulnerables; la mejora sustancial de los salarios más bajos, promoviendo la introducción de salarios mínimos de convenio y exigiendo, al mismo tiempo, una reforma del Salario Mínimo Interprofesional; la participación sindical en la determinación del conjunto de las retribuciones, incluidas las variables, y la negociación del salario diferido a través de la previsión social complementaria, orientada fundamentalmente a la promoción de planes de pensiones, constituyen nuestras prioridades en la negociación salarial.
- d) Debemos **limitar la disponibilidad horaria** permanente y sin control de las trabajadoras y trabajadores. El control sobre la distribución de la jornada debe evitar que la flexibilidad se convierta en exigencia empresarial de disponibilidad total, sin criterios ni compensaciones previamente establecidos, que dificulte la conciliación entre la vida laboral y personal, por lo que debe ser un asunto de máxima atención por nuestra parte, junto a la reducción de jornada para alcanzar las 35 horas semanales.
- e) La **salud laboral**, como concepto positivo, debe ser defendido en la negociación colectiva, exigiendo el desarrollo y control de medidas preventivas y derechos de protección específica. Debemos garantizar planes de formación específicos para los delegados y delegadas de Prevención, exigiéndolos a las empresas y Administraciones Públicas. Asimismo, se debe ampliar la capacidad sindical de intervención en las condiciones de trabajo y ambientales.
- f) Una vez aprobada la **Ley de las Cualificaciones y Formación Profesional**, en el momento que se establece el Sistema Nacional de las Cualificaciones, CC.OO. exigirá en la negociación colectiva, a través de las comisiones mixtas y de los observatorios sectoriales, que toda formación profesional continua salga certificada y reconocida para que, de esta forma, no sólo se garantice el derecho a la formación, sin discriminaciones, a lo largo de toda la vida laboral, sino que se reconozcan las competencias adquiridas en la formación y el desempeño profesional.
- g) Promover las medidas y cláusulas necesarias para conseguir avanzar en la **igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres, prestando especial atención a las relacionadas con el empleo, la formación, la promoción, las retribuciones, la clasificación profesional, la protección a la maternidad y a la paternidad, la lactancia, el cuidado de personas dependientes, la conciliación entre la vida laboral y personal, y el acoso sexual. Además, promoveremos la inclusión en la negociación colectiva de cláusulas que garanticen a las parejas de hecho el reconocimiento de los mismos derechos que los reconocidos a los matrimonios.

h) La Confederación Sindical de CC.OO. promoverá en la negociación colectiva un comportamiento orientado a consolidar y profundizar en la organización de la **participación**, tanto de las personas afiliadas como del conjunto de los trabajadores y trabajadoras; a reforzar el sindicato como sujeto protagonista de la negociación colectiva en todos los niveles y ámbitos; a establecer criterios de cooperación entre nuestras organizaciones en la negociación colectiva y, también, como un mecanismo de solución de las legítimas controversias, y a favorecer el desarrollo de la unidad de acción sindical en los distintos ámbitos de la negociación colectiva.

- Contribuir a la conformación de un nuevo **sistema de negociación colectiva mejor articulado**. Las partes negociadoras deben tener capacidad cierta de establecer la estructura de negociación colectiva, las reglas de concurrencia y el reparto de materias que consideren más adecuado para el sector de que se trate: reservadas al convenio general del sector; de contenido mínimo para su desarrollo en ámbitos inferiores; directamente remitidas a los ámbitos inferiores para su negociación. Una estructura de la negociación colectiva que permita reforzarnos como organización, contribuya a mejorar las condiciones de trabajo y los derechos laborales, y facilite la aplicación del convenio. Junto a convenios generales, de aplicación en todo el Estado, que unifican, simplifican y reducen la atomización y desvertebración actual, hay que considerar los espacios autonómicos de negociación, bien porque es el ámbito que la federación estatal correspondiente considera más adecuado o bien por la necesidad de racionalizar la dispersión actual de la negociación. Además, los convenios sectoriales deberían prever qué materias negociadas en su ámbito requieren, sin embargo, una gestión descentralizada hacia ámbitos geográficos concretos. En todo caso, la negociación de ámbito territorial y de empresa debe estar expresamente vinculada al convenio sectorial estatal existente, dentro del objetivo de que el resultado de dicha negociación permita una regulación sistemática y articulada del correspondiente sector.

- **Evitar la ruptura de los marcos convencionales sectoriales** rechazando la promoción de «convenios transversales u horizontales», definidos no por la actividad y el sector sino por la naturaleza jurídica de las empresas de su ámbito. Evitar que los procesos de externalización equivalgan automáticamente al cambio del marco contractual para abaratar costes y reducir derechos. En estos casos debemos buscar el mantenimiento del mismo convenio que sea de aplicación en la empresa principal.

- Promover, bajo la **coordinación federal**, el desarrollo de pactos y acuerdos colectivos **para regular condiciones básicas de trabajo** en determinados supuestos: en un conjunto de empresas que desarrollan su actividad en red, o en un mismo centro de trabajo (empresa principal, contratistas, proveedores), o en un ámbito territorial concreto. Especialmente sobre aspectos como el empleo, la salud y seguridad en el trabajo, la organización del trabajo, la formación.

- **Generar instrumentos de intervención sindical** que vinculen la negociación colectiva sectorial y nuestra capacidad de negociación en los centros de trabajo, tanto sobre la organización del trabajo como para el desarrollo concreto del convenio colectivo. Instrumentos que permitan una intervención sindical dinámica, atender a las realidades del trabajo que cambian durante la vigencia del convenio y verificar la aplicación de lo pactado.
- **Evitar vacíos** en la regulación de las condiciones de trabajo y ampliar la cobertura de los convenios colectivos al máximo número posible de trabajadores y trabajadoras. Para ello, y respecto a la legitimación sindical, debe regularse la negociación por los sindicatos más representativos allí donde no ha habido elecciones sindicales y, por lo tanto, no existen ni comité de empresa ni delegados de personal elegidos. Además, hay que regular la negociación en ámbitos pluriempresariales no sectoriales (grupos de empresa, Administración) que no está prevista en la legislación actual.
- **Reforzar nuestra capacidad contractual** y construir cauces estables de relaciones laborales con las patronales. Para ello, debemos desarrollar observatorios sectoriales como instrumentos de conocimiento de la realidad sectorial y de fortalecimiento de dichas relaciones, y consolidar los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales.
- Apoyar todos los esfuerzos de nuestras Federaciones del Área Pública para **consolidar el derecho a la negociación colectiva entre los empleados públicos**, mediante las iniciativas legislativas, negociaciones, movilizaciones y acciones jurídicas que fueran precisas. Las Federaciones del Área Pública promoverán, junto a la Comisión Ejecutiva Confederal, las actuaciones necesarias para lograr la aprobación del Estatuto de la Función Pública.
- Participar de forma activa en la **coordinación de la negociación colectiva entre las organizaciones sindicales europeas** en el seno de la Confederación Europea de Sindicatos.

4.4. Instrumentos de intervención y evaluación

- La Confederación asegurará la coordinación entre las organizaciones para abordar los cambios de la estructura de la negociación colectiva que afectan a los ámbitos funcionales y territoriales de la misma. De otra forma se producirán no sólo nuevos y mayores conflictos intersectoriales, sino más amplios espacios vacíos de cobertura por parte de la negociación colectiva. Resolver estos conflictos implica no sólo ejercer la responsabilidad propia de cada federación sobre los convenios de su ámbito, sino actuar primando la cooperación interfederal.

- Promoveremos los instrumentos estables de análisis, evaluación y negociación que van más allá del momento de la firma de un convenio. De no ser así, los convenios colectivos corren el riesgo de convertirse en instrumentos poco útiles a la hora de avanzar en los derechos colectivos. A su vez, una negociación colectiva debilitada es terreno abonado para cambios tendentes a desequilibrar la relación entre capital y trabajo.
- Estableceremos estrategias sindicales para generar instrumentos de intervención en la aplicación y desarrollo del convenio colectivo en el centro de trabajo, estableciendo compromisos y reglas que garanticen el cumplimiento de lo pactado.
- La Confederación coordinará los trabajos realizados por CC.OO. en los distintos servicios de solución autónoma de conflictos laborales, existentes en todas las comunidades autónomas y como sistema interconfederal (SIMA). Para ello, se realizará al menos una reunión anual con todas las personas responsabilizadas dentro de nuestra organización de estas tareas.
- Las federaciones promoverán la mejora de la negociación en sus ámbitos, integrando las decisiones que afectan a la negociación colectiva entre las que se adoptan en los órganos de dirección. Revisando los textos previos de los convenios que hay que negociar. Recogiendo las plataformas elaboradas para las mesas de negociación y revisando su contenido. Asegurando la cobertura de vacíos de cada sector. Ligando los procesos de negociación con los planes de extensión afiliativa y con los procesos de elección de los representantes sindicales. Promoviendo la participación de las mujeres y de los jóvenes en todo el proceso de negociación para que sean protagonistas de sus reivindicaciones. Reforzando el papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos y del sindicato, en tanto que negociador y firmante de los mismos. Asegurando el seguimiento de su desarrollo, y realizando balances periódicos de la negociación colectiva que incluyan, también, una evaluación de la aplicación efectiva en los centros de trabajo.
- Promoveremos la elaboración de las plataformas reivindicativas y la difusión de las propuestas para la negociación a través de un debate amplio con los trabajadores y trabajadoras del ámbito correspondiente, fomentando su participación en los procesos de negociación. Debemos informar permanentemente de la marcha de las negociaciones y establecer los cauces adecuados para participar en las decisiones sobre convenios, acuerdos o pactos en los sectores y en las empresas. El sindicato, a través de sus secciones sindicales y de su afiliación, debe ser protagonista en esta tarea.
- Las organizaciones territoriales, con la participación activa de las correspondientes federaciones en su ámbito, promoverán instrumentos de apoyo horizontales que contribuyan a mejorar tanto los instrumentos de información sobre la negociación colectiva como el apoyo a quienes negocian. La creación de observatorios sobre la negociación colectiva, la búsqueda

queda de ejemplos de buenas cláusulas y prácticas, así como la formación sindical para quienes abordan la negociación colectiva, especialmente en materias como el empleo y la contratación, salud laboral, formación profesional, igualdad entre hombres y mujeres, no discriminación por edad, discapacidad, etnia, etcétera.

- Debemos seguir insistiendo en la necesidad de adecuar los instrumentos oficiales de información sobre la negociación colectiva. Introducir de forma obligatoria el código de convenio en los TC y nóminas. Mejorar el contenido y el procedimiento de respuesta a la hoja estadística. Crear un observatorio de la negociación colectiva, transformando la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

5. FOMENTAR UN TEJIDO PRODUCTIVO SOSTENIBLE Y DE CALIDAD

Para aumentar la calidad y seguridad del empleo, para hacer el trabajo más productivo, para que la innovación y la responsabilidad social estén presentes en las empresas.

5.1. Análisis de la situación

España mantiene déficit importantes en cuestiones esenciales para el futuro, como los niveles de desempleo, la precariedad en el empleo y la inseguridad en el trabajo. Carencias en inversión, en investigación, desarrollo e innovación tecnológica, en la adaptación ambiental de sus empresas, en la formación y cualificación de la población trabajadora. Déficit en la cohesión social, fruto de desequilibrios derivados de tejidos productivos distintos y políticas económicas que no corrigen las desigualdades sociales o personales ni las diferencias interregionales.

El modelo de competencia europeo se apoya no tanto en el ajuste de precios como en la capacidad de desarrollar elementos intangibles (tecnológicos, comerciales, que preserven el medio ambiente, etc.) que permitan diferenciar los productos en los mercados y generar riqueza, a través de la innovación y de la calidad. Así, los retos a los que nos enfrentamos son de tres tipos: fortalecer el tejido productivo sobre la base de competir con valor añadido; incorporar los valores de sostenibilidad, estabilidad, seguridad e igualdad, y aprovechar las potencialidades no suficientemente desarrolladas de nuestro país, entre otras, la mayor biodiversidad, las energías renovables, etcétera.

El empleo presenta tres graves problemas, algunos de ellos derivados del negativo modelo de competencia desarrollado: la desigual participación de las mujeres en la actividad laboral y en el empleo –más de la mitad de las personas en paro son mujeres–; las elevadas tasas generales de temporalidad y de precariedad laboral, que afectan especialmente a los jóvenes –la mitad de quienes tienen un empleo temporal son menores de 30 años–; los altos índices de siniestralidad laboral, directamente relacionados con el problema anterior.

La inversión española en I+D+i representa sólo el 0,9% de su Producto Interior Bruto (PIB), casi la mitad de la media de la Unión Europea y muy por debajo de Alemania, Francia o Italia. El objetivo europeo es alcanzar el 3% del PIB en el año 2010, por lo que es exigible que nuestro país haga esfuerzos inversores adicionales para no perder definitivamente este obje-

tivo, además de considerar las potencialidades de innovación ya señaladas para crear un espacio tecnológico con futuro.

En educación y formación España también presenta debilidades. La universalización de la educación y la ampliación de la enseñanza obligatoria a los 16 años han permitido un aumento significativo del nivel educativo de la población, mayor participación en los estudios superiores, y más demanda de formación profesional, pero se constatan graves desequilibrios. Conviven tasas elevadas de población universitaria y sobrecualificación en los puestos de trabajo con altos índices de fracaso escolar, así como déficit significativos en enseñanzas medias y formación profesional (ni se promocionan, ni tienen valor social). El gasto público en educación es sólo el 71% de la media europea, habiendo disminuido en los últimos años respecto al PIB, y la participación de la población española adulta en actividades de formación permanente se sitúa en el 4,7%, frente al 8,5% de media europea. Consolidar una educación básica de calidad, aumentar la formación y cualificación de la población trabajadora y mejorar el acceso a la formación y cualificación a lo largo de toda la vida laboral, mediante un sistema negociado y pactado en la negociación colectiva, son requisitos básicos para la integración sociolaboral y para incrementar la productividad del trabajo.

Las diferencias existentes entre las distintas comunidades autónomas del Estado español limitan la cohesión social. Son diferencias en la estructura productiva, en la renta por habitante y en el empleo (actividad, ocupación, paro y temporalidad). Para conseguir una inversión productiva equilibrada y acelerar la convergencia territorial es necesario invertir en estructuras básicas, tanto físicas como en educación y formación de la población. Además, la ampliación europea y la correspondiente redistribución de los fondos de cohesión exigen la adopción de medidas e instrumentos redistributivos eficaces.

Para resolver todos estos déficit, España tiene que sumarse al objetivo europeo de desarrollar una economía más productiva y capaz de sostener el modelo social. Cambiar el modelo empresarial y contar con empresas sólidas, innovadas y socialmente responsables. Porque la actividad productiva basada en bajos salarios, en eludir las reglas laborales o medioambientales y en la falta de inversión en tecnología y conocimiento no sirve, especialmente en una Europa ampliada a nuevos países.

Reformar la empresa, reforzar el tejido productivo y hacer cumplir la normativa laboral son también elementos imprescindibles para reducir los índices de temporalidad y siniestralidad, mucho más eficaces que insistir en nuevas reformas laborales. La normativa laboral requiere de mejoras y adaptaciones permanentes, y CC.OO. defenderá aquellas que permitan aumentar la calidad del empleo. Pero la solución no está en equiparar contratos indefinidos a temporales, ya sea mediante la descausalización del despido o por la aproximación indem-

nizatoria entre contratos. Se requiere inversión productiva frente a precariedad laboral y trabajo poco productivo.

5.2. Objetivos que nos proponemos

- Promover un modelo de desarrollo sostenible, basado en la gestión adecuada de los recursos, en el conocimiento, en la inversión tecnológica, en la empresa innovada y socialmente responsable, en la mejora de la productividad del factor trabajo.
- Asegurar la estabilidad en el empleo, la seguridad en el trabajo, la formación permanente, como derechos laborales básicos y como factores que, además, contribuyen a mejorar la competitividad de las empresas.

5.3. Propuestas de actuación

- Promover el incremento de la **inversión en innovación, tecnología, investigación, educación y formación**. Exigir la responsabilidad del sector público, en especial, para asumir inversiones muy costosas y de rentabilidad más a largo plazo, y del sector privado en el desarrollo de la economía del conocimiento y la sociedad de la información.
- Promover la **responsabilidad ambiental** de las empresas y la adaptación de éstas y de nuestro sistema productivo para el mejor cumplimiento de las obligaciones europeas en materia de cambio climático, en prevención y control integrados de la contaminación, y en relación con el registro, evaluación y autorización de las sustancias químicas. Reclamar de los gobiernos la elaboración y aplicación de estrategias de desarrollo sostenible, según los acuerdos europeos, en los ámbitos estatal, autonómico, local y sectorial, con participación sindical en colaboración con el resto de la sociedad civil, e implicación sindical en la implementación de medidas, especialmente en los sectores y empresas.
- Reclamar una **política sectorial activa** que apoye a las empresas para desarrollar actividades de mayor contenido tecnológico, para mejorar la calidad de los bienes y servicios producidos, y que aproveche las sinergias y complementariedades entre sectores. Apoyar las potencialidades de crecimiento del sector servicios y en particular: fomentar con recursos públicos más servicios sociales y comunitarios; apostar por un modelo turístico centrado en la calidad del servicio y el respeto por el entorno; mejorar el sector de la distribución, aumen-

tando la competencia y acabando con las prácticas oligopólicas, especialmente en el ámbito alimentario; desarrollar infraestructuras de transporte con criterios de intermodalidad, equilibrio territorial, acceso universal y respeto medioambiental; impulsar el desarrollo de las infraestructuras y servicios relacionados con las tecnologías de la información y comunicación, garantizando desde los poderes públicos el acceso de la población a los nuevos servicios. Promover un tejido industrial que apueste por las actividades que incorporan más tecnología, y una política industrial que atienda a la especialización productiva, a los problemas sectoriales concretos, que realice las inversiones necesarias para cambiar modelos más respetuosos con el medio ambiente, como en el sector energético, y que evite la deslocalización empresarial. Impulsar un sector agrario competitivo, donde sea posible sustituir progresivamente las subvenciones a los precios agrícolas por ayudas para sostener el entorno rural, y fomentar la agricultura ecológica.

- Exigir que el **Plan Hidrológico Nacional** regule la planificación hidrológica desde el consenso entre el Gobierno y las comunidades autónomas, con la participación de todos los agentes afectados y con criterios medioambientales y de armonización del desarrollo económico y social. Los planes que regulen los regadíos y otros usos deben dar solución a los problemas, clarificando los déficit hídricos en su caso, asignando de forma justa y equitativa el recurso, y deben orientarse al cumplimiento de la Directiva Marco del Agua. En esta línea, debe haber una política basada en la nueva cultura del agua, que fomente el ahorro, la depuración y la reutilización.

- Exigir una **política educativa** basada en la promoción de la escuela pública y de su calidad, en la promoción de la formación a lo largo de toda la vida, que atienda a las desigualdades formativas y a las necesidades especiales de la población, a los desequilibrios territoriales y a los elevados índices de fracaso escolar. Una política que prestigie la formación profesional reglada, que integre los tres subsistemas –reglada, ocupacional y continua– y que reconozca las cualificaciones, tanto las adquiridas en los procesos formativos como las derivadas de la experiencia laboral. Promover la adaptación de la formación profesional a objetivos sectoriales y a colectivos específicos o con necesidades especiales, teniendo en cuenta las especificidades territoriales. Promover el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones a través de la revisión del Catálogo de Títulos y la modularización de la oferta en la formación reglada; en la formación ocupacional, la revisión del Catálogo de Certificados de Profesionalidad y la certificación y reconocimiento de la formación; en la formación continua, avanzar también en su reconocimiento y certificación, estableciendo que parte de su oferta responda a los contenidos definidos en el sistema. Adecuar la regulación de la formación ocupacional a los nuevos requerimientos productivos, dotándola de formas flexibles que cubran a la población trabajadora que rota entre empleo y desempleo. Defender inversiones públicas adicionales a la cuota para mejorar el acceso a la formación continua de los

trabajadores y trabajadoras de las PYME. Impulsar, desde la Confederación Europea de Sindicatos, la homologación europea de títulos y cualificaciones.

- Promover una **política activa de empleo** que desarrolle equipamientos e infraestructuras de interés general, frente a incentivos económicos individualizados y reducciones fiscales indiscriminadas. Bonificaciones selectivas y controladas para apoyar el empleo estable de los trabajadores y trabajadoras que encuentran mayores dificultades de inserción laboral, frente a reducciones generalizadas de cotizaciones sociales. Creación de servicios públicos de atención a las personas dependientes, como medida horizontal para favorecer una mayor presencia de las mujeres en el empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar de ambos sexos, frente a incentivos generalizados a la contratación de mujeres –siempre dependiente de la voluntad de las empresas–. Creación de infraestructuras tecnológicas e inversión pública en I+D+i, frente a reducciones fiscales indiscriminadas a las empresas.
- Impulsar la **revalorización del Salario Mínimo Interprofesional** desde la iniciativa sindical unitaria, para conseguir un proceso de negociación que permita establecer su cuantía en el 60% del salario medio y la garantía de revisión para mantener su poder adquisitivo.
- Garantizar la **salud y seguridad laboral** a través de la implantación de la cultura preventiva, del cumplimiento empresarial de la normativa en prevención de riesgos laborales, de la participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas (independientemente del tipo de contrato), del reconocimiento de la representación sindical en ausencia de delegados de prevención, potenciando la figura y funciones de los delegados y delegadas de prevención sectoriales y/o territoriales, ya sea a través de la negociación colectiva sectorial o a través de acuerdos en el ámbito autonómico. Promover una amplia y profunda modernización y reforma de las mutuas, para lograr la plena participación sindical en la cogestión en la mutua y la codecisión en la empresa, y asegurar el mayor desarrollo de sus fines preventivos y de protección respecto a los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, devolviendo al sistema público la gestión de la prestación económica de la incapacidad temporal y manteniendo en dicho sistema las competencias sobre las altas y bajas. Los objetivos prioritarios son reducir la siniestralidad, acercándola de manera inmediata a parámetros europeos, abordando la relación entre siniestralidad, temporalidad y subcontratación en cadena, así como proteger la salud de la población trabajadora, especialmente ante los riesgos químicos, los riesgos psicosociales (incluido el acoso moral) y las lesiones musculoesqueléticas, en particular de las trabajadoras sometidas a riesgos específicos (reproducción, embarazo y lactancia, acoso sexual, enfermedades profesionales en actividades feminizadas).
- Impulsaremos la creación de **comisiones paritarias de salud laboral** en los convenios colectivos sectoriales, así como la **aplicación** del real decreto que desarrolla el **artículo 24 de la Ley de Prevención** referente a la actividad preventiva y **participación sindical ante**

la subcontratación. Potenciaremos la actuación frente a las desigualdades sociales en las condiciones de trabajo y salud, dando prioridad a las desigualdades de género, de edad, de las personas inmigradas y de las personas con discapacidad. Garantizaremos una adecuada actuación ante dependencias patológicas y promoveremos, en materia de drogodependencias, la derogación del art. 54 del ET. Ante las Administraciones Públicas promoveremos la intensificación de políticas e instrumentos que garanticen la realización de sus funciones y que tengan un impacto en la mejora de las condiciones de trabajo y salud.

- **Exigir el cumplimiento de las normas** de contratación, de igualdad y no discriminación en el trabajo, de prevención de riesgos laborales y medioambientales. Actuar mediante la intervención sindical, y reclamar la actuación de las distintas Administraciones Públicas y de la Inspección de Trabajo en la programación de actuaciones de control sistemáticas y coordinadas en aquellos ámbitos, sectores y empresas con mayores índices de temporalidad, de empleo irregular, de siniestralidad, de riesgo medioambiental, de incumplimientos en materia de jornada, distribución de la misma, prolongaciones y horas extraordinarias, especialmente en el empleo a tiempo parcial, las discriminaciones salariales de género y por edad, así como todos los aspectos relativos a la subcontratación. Revalorizar las instituciones laborales. Reformar la Inspección de Trabajo y exigir más medios para hacer de ella un verdadero instrumento para el asesoramiento, vigilancia y control en el cumplimiento de la normativa laboral, y conseguir una mayor participación sindical en la planificación, fijación de objetivos e intervención de la actividad inspectora.

- **Promover y exigir el diálogo y la negociación** en todos los aspectos del mercado de trabajo, especialmente en torno a los objetivos de creación de empleo y reducción del desempleo, estabilidad laboral, reducción de la siniestralidad y mejora de la salud y seguridad, cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo, promoción de la formación profesional. Para abordar estas cuestiones con garantías de éxito se requiere un conjunto de actuaciones que incluyen la elaboración de propuestas precisas y factibles, la presión sindical y la negociación, implicando a las patronales (sectoriales y territoriales según corresponda) y gobiernos (central y autonómicos), partiendo de objetivos generales previos compartidos, de la búsqueda del acuerdo y del respeto al pacto.

5.4. Instrumentos de intervención y evaluación

- Establecer criterios confederales comunes de actuación y objetivos prioritarios en los aspectos relevantes de la política sindical (formación, empleo, salud laboral y medio ambiente, tejido productivo, políticas sectoriales, etc.), y promoverlos de forma coordinada

a través de los discursos, campañas, movilizaciones, negociaciones o acuerdos. Realizar un trabajo pormenorizado con las personas responsables de las respectivas áreas, en cascada, llegando hasta la representación del sindicato en la empresa.

- Desarrollar un trabajo coordinado entre las áreas de actividad sindical que tienen puntos en común para producir actuaciones transversales dirigidas a lograr un mismo objetivo y evitar compartimentos estancos de trabajo.
- Además de la intervención de la Confederación en las políticas generales (fiscalidad, protección social, regulación laboral, etc.), de la interlocución de ésta con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) para las relaciones laborales y el empleo en general (entre otros, la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la inserción laboral de las personas con discapacidad, las necesidades de mano de obra extranjera y el tratamiento de los flujos migratorios), y del papel de la negociación colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo en los sectores y empresas, son instrumentos de intervención valiosos en el desarrollo de nuestras propuestas: los pactos territoriales para la promoción del empleo, de infraestructuras, de políticas activas de empleo, de la contratación estable, de la salud y seguridad en el trabajo, de los servicios públicos de empleo; los acuerdos sectoriales y los observatorios (bipartitos o tripartitos) que permitan tomar iniciativas y hacer un seguimiento sobre las inversiones, el empleo, el desarrollo tecnológico, los requerimientos de formación y cualificación, los problemas sectoriales o de localización de las empresas, etc.
- Las federaciones estatales se ocupan de la política general en su sector y subsectores de actividad. Al mismo tiempo se requiere un trabajo coordinado con la secretaría confederal correspondiente para definir criterios, propuestas y actuaciones que trasciendan el marco sectorial concreto. Se trata de impulsar y reclamar políticas horizontales que apoyen el desarrollo sectorial y territorial, especialmente las relativas a la mejora de la calidad, al desarrollo de infraestructuras físicas, tecnológicas y formativas, a la inversión en I+D+i.
- Debemos considerar los acuerdos, ya sean de matriz confederal, federal o territorial, como herramientas de trabajo, establecer planes de actuación interna para su desarrollo en los ámbitos más apropiados, y promover su evaluación sistemática, implicando en la misma al resto de interlocutores y realizando nuestra propia evaluación, a partir de los correspondientes indicadores (comunes, precisos y objetivos).
- Las fundaciones sindicales para la formación y el empleo (FOREM, CEPROM) deben garantizar los procedimientos de seguimiento y evaluación de los compromisos asumidos en la gestión y ejecución de la formación profesional (ocupacional y continua), la orientación laboral y los distintos programas de empleo, para asegurar la calidad y accesibilidad del servicio y la eficiencia en la gestión de los recursos.

6. ABORDAR LAS NUEVAS REALIDADES PRODUCTIVAS

Con especial atención a los procesos de descentralización y subcontratación, promoviendo nuevas normas y desarrollando instrumentos de intervención sindical.

6.1. Análisis de la situación

La actividad productiva española está sujeta a desplazamientos sectoriales y a cambios en la organización del trabajo que suponen nuevos retos para el empleo y para la acción del sindicato. El empleo se desplaza desde los ámbitos de mayor implantación sindical, como el sector industrial y los grandes centros de trabajo, hacia los servicios (que ya emplean al 64% del total de la población ocupada) y hacia empresas auxiliares como consecuencia de los procesos de descentralización productiva. Además, los efectos de la ampliación europea contribuirán previsiblemente a nuevos desplazamientos de la actividad productiva, dentro y fuera de nuestras fronteras.

Los cambios en la organización del trabajo y en la producción de bienes y servicios se materializan en formas crecientes de descentralización y externalización de actividades. Entre las causas de esta estrategia empresarial está conseguir mayor flexibilidad en la utilización de la mano de obra –produciendo desregulación–, abaratar costes –incluidos los laborales– y transferir la responsabilidad empresarial y los riesgos a terceros –trabajadores y otras empresas–. Las formas son diversas, tanto respecto a quienes conforman el entramado productivo (contratas, subcontratas, empresas multiservicios, trabajadores autónomos) como atendiendo al tipo de actividad que se subcontrata (principal o auxiliar), al lugar de ejecución de la actividad (centro de trabajo de la empresa principal o de la contrata) o al grado de especialización de las empresas contratistas.

La descentralización y subcontratación de actividades es uno de los procesos más relevantes de los últimos tiempos, no tanto por su novedad como por su intensidad y extensión (todo es susceptible de ser subcontratado), así como por sus efectos sobre las relaciones laborales y el funcionamiento de las empresas y Administraciones Públicas. Se modifica la estructura empresarial, su posición en la división del trabajo (por especialización y costes) y su tamaño. Se difumina la responsabilidad entre las empresas que forman la cadena de subcontratación, o queda al margen de las relaciones laborales como en el caso de los trabajadores autónomos dependientes. Las condiciones de trabajo se fragmentan y degradan a medida que aumenta la distancia desde la contrata a la empresa principal. Se ve afectada

la estabilidad en el empleo al hacer coincidir la duración de la relación laboral con la relación mercantil entre empresas (temporal). Hay consecuencias negativas para la seguridad en el trabajo y el desarrollo de la actividad preventiva y, en determinadas actividades como en construcción, existe una relación muy directa entre siniestralidad laboral y subcontratación en cadena.

Este proceso intensivo de descentralización productiva tiene en muchos casos resultados contrarios a los propios intereses empresariales, ineficiencias en los procesos productivos y costes más elevados. A su vez, la fragmentación de las condiciones de trabajo que se producen, se traduce en intereses específicos de los trabajadores y trabajadoras según el lugar que ocupan en la cadena de subcontratación –empresa principal o auxiliares–, que pueden resultar contradictorios y confrontados en sus contenidos, formulación y defensa.

Todos estos cambios desorganizan las reglas laborales y afectan también a la negociación colectiva. Se modifican los ámbitos funcionales de los convenios colectivos, hay empresas que salen de un determinado convenio colectivo de aplicación, otras que buscan nuevos marcos de negociación colectiva, otras que quedan al margen de ésta y aplican directamente las condiciones básicas del Estatuto de los Trabajadores. A su vez, estas formas de organización del trabajo, lejos de hacer obsoletas y en extinción realidades como la economía informal, el trabajo a domicilio, el empleo irregular, la existencia de trabajadores y trabajadoras al margen de los derechos regulados, extienden los procesos de descentralización hasta estos últimos eslabones de la cadena. La organización empresarial en red alcanza también a la economía sumergida.

El trabajo sindical tiene que hacer frente a esta nueva situación para adecuar la acción sindical a las diferentes situaciones de descentralización productiva, porque ni todas son iguales, ni todas negativas para las relaciones laborales. A su vez, la heterogeneidad de los intereses laborales requiere de una respuesta sindical que elimine los peligrosos estímulos al corporativismo que puedan producirse de una parte, o los elementos antisindicales de otra. Conjugar la necesaria autonomía de reivindicación y movilización de quienes trabajan en la empresa principal y de quienes lo hacen en las contratadas y subcontratadas, con la necesaria síntesis y solidaridad entre los intereses diversos. Ante una organización empresarial en red se requiere también un trabajo sindical en red. La coordinación y cooperación entre las diferentes estructuras y organizaciones del sindicato. La intervención en el centro de trabajo, pero también la primacía de ámbitos más amplios de actuación –del sector frente a la empresa, del sindicato frente a la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa–.

6.2. Objetivos que nos proponemos

- Poner de manifiesto las ineficiencias de la descentralización productiva como modelo empresarial que transfiere costes, riesgos y responsabilidades.
- Abordar los procesos de descentralización a través de una acción sindical múltiple y diversificada: organizativa, en la negociación colectiva y mediante cambios legislativos.
- Adecuar nuestra organización sindical a las nuevas realidades productivas para garantizar los derechos laborales en un entorno cambiante, asegurando la capacidad de intervención sindical.

6.3. Propuestas de actuación

- **Poner en evidencia ante la sociedad las ineficiencias y los costes sociales de determinados procesos de descentralización productiva**, como requisito para abrirle camino a las propuestas sindicales. Diferenciar procesos de especialización y contratas eficientes, en los que debemos actuar para regular derechos y condiciones de procesos de desregulación y empresas que hacen competencia desleal y eluden la normativa laboral, en los que debemos impedir su desarrollo y hacerlos reversibles para asegurar el cumplimiento de las normas legales y convencionales y la mejora de las condiciones de trabajo. Desarrollar un trabajo sindical múltiple y coordinado, desde la acción sindical federal y territorial, desde la negociación colectiva, promoviendo modificaciones normativas.
- **Conocer la realidad sectorial.** Identificar en cada sector y subsector de actividad las diferentes formas de descentralización (segregación de actividades, contratas y subcontratas, empresas multiservicios, autónomos dependientes), así como las diversas situaciones empresariales (empresa principal y contratistas pertenecen o no al mismo sector; comparten o no el mismo centro de trabajo en el desarrollo de la actividad; comparten o no el mismo convenio colectivo de aplicación).
- Desde la **negociación colectiva**, abordar los procesos de descentralización productiva, construyendo marcos de negociación acordes a las nuevas realidades y potenciando y ampliando los ya existentes para cubrirlas. A través del convenio colectivo sectorial, especialmente cuando la empresa principal y las contratistas pertenecen al mismo sector.

Mediante pactos y acuerdos marco específicos que afecten a la empresa principal y al conjunto de contratistas cuando comparten el mismo centro de trabajo. Mediante el convenio colectivo de la empresa principal.

- Atender los procesos de subcontratación que realizan las **Administraciones Públicas** desde la coordinación de las ramas y las organizaciones territoriales, tanto para limitar las actividades que transfieren a la gestión privada y definir quién gestiona como para promover un papel activo de dichas Administraciones en las condiciones exigidas a las contratistas: evitando la subcontratación en cadena; primando desde los pliegos de condiciones a las contratistas que garanticen una mayor estabilidad y seguridad en el empleo; estableciendo las condiciones económicas adecuadas en los concursos y licitaciones para garantizar las condiciones de trabajo en las empresas contratistas, de forma que no sean las propias Administraciones Públicas las que presionen a la baja sobre las condiciones laborales.
- **Impedir la vulneración del marco legal** actual mediante la denuncia de los supuestos de cesión ilegal de mano de obra, de «falsos» trabajadores autónomos que desarrollan la actividad en las condiciones del personal asalariado, de empresas multiservicios que se limitan a poner a trabajadores y trabajadoras a disposición de otras empresas, como si fueran ETT, pero sin cumplir con ninguno de los requisitos establecidos para éstas.
- Promover la **revisión de la regulación legal** actual sobre contratistas y subcontratistas: redefiniendo el concepto de «propia actividad». Ampliando la responsabilidad solidaria entre empresas. Limitando los procesos de subcontratación en cadena, incluidos los promovidos por las Administraciones Públicas. Redefiniendo y precisando mejor las causas para el contrato de obra o servicio y desvinculando el contrato laboral del contrato mercantil. Suprimiendo la actividad de las empresas de servicios que actúan en la práctica como falsas ETT. Estableciendo medidas específicas en el sector de Construcción. Ganando nuevos derechos para la intervención del sindicato en los procesos de descentralización empresarial.
- Debemos trabajar en la reivindicación, en la propuesta y en la acción sindical, con tres criterios generales: La **responsabilidad empresarial** compartida –la empresa principal tiene que conocer la cadena de subcontratación y hay que establecer límites y requisitos–. La **coordinación entre empresas**, especialmente para la organización del trabajo y para la aplicación de las normas de salud y seguridad. La **igualdad de trato** para quienes trabajan en la red de empresas, un camino por el que el sindicato debe transitar, sabiendo que su aplicación no será posible ni exigible en todas y cada una de las situaciones concretas.
- Considerar el trabajo sindical con las **trabajadoras y trabajadores autónomos** que mantienen una fuerte dependencia y vinculación con determinadas empresas y sectores, como una parte de la acción sindical ante los procesos de descentralización productiva.

Los trabajadores autónomos dependientes son un colectivo diverso (aunque no el más numeroso en este contexto), con problemas heterogéneos, que requiere una atención específica y singular desde el conocimiento de las diferentes ramas y subsectores de la actividad.

- Los campos de actuación sindical con los trabajadores autónomos dependientes son los referidos a la defensa de determinadas condiciones de trabajo, lo que requiere abrirles el ámbito de la acción colectiva sectorial y de empresa, así como la problemática relativa a la fiscalidad y a la protección social, lo que implica su inclusión específica en el tratamiento general que de estas materias se realiza en el ámbito confederal.

6.4. Instrumentos de intervención y evaluación

- Organizar el trabajo sindical en red bajo los principios de coordinación interfederal y cooperación entre las distintas estructuras. Adaptar la organización y estructura sindical a las nuevas realidades productivas y profesionales emergentes. Compartir criterios y responsabilidades entre las distintas federaciones implicadas, con las estructuras territoriales, entre secciones sindicales y la representación sindical en la empresa principal y en las empresas contratistas. Organización sindical funcional y flexible como instrumento para la acción sindical.

- Organizar con carácter inmediato, desde la coordinación federal estatal, un trabajo que permita conocer cómo se producen los procesos de segregación y descentralización en los sectores y subsectores de la actividad, tipología, características y problemas que se derivan, así como las experiencias ya desarrolladas de trabajo sindical.

- A partir del conocimiento de la realidad, establecer planes de trabajo específicos: en las federaciones que representan a los trabajadores y trabajadoras de empresas principales y auxiliares; entre las federaciones que comparten la representación sindical de cada ámbito (empresa principal o auxiliar); con las distintas estructuras de rama en el territorio; con las secciones sindicales, tanto en las empresas principales como en las contratistas si las hubiera.

- En los grandes núcleos productivos, en los centros de trabajo donde conviven empresa principal y empresas contratistas, en los grandes grupos de empresa, se requiere una dirección supraempresarial por parte de las federaciones implicadas. Se trata de que la representación sindical de empresas principales y auxiliares se coordinen y no se sustituyan, de conseguir capacidad de interlocución desde la empresa principal para los trabajadores y trabajadoras de las contratistas que carecen de representación sindical propia.

- En las empresas que tienen diferentes proveedores, aunque no siempre convivan en el mismo centro de trabajo distintos trabajadores, la sección sindical de aquéllas debe cumplir un papel de vigilancia de las condiciones de trabajo en las contratas, de establecer relaciones entre la representación sindical de empresa principal y contratista, de sensibilización del conjunto de la población trabajadora de la empresa principal respecto a la de las contratas, especialmente cuando ésta tiene una débil representación sindical.
- Las secciones sindicales de las empresas principales deben cumplir un papel esencial para el desarrollo de la acción sindical en los procesos de descentralización productiva. Otros instrumentos que permiten la coordinación y la cooperación, particularmente en temas transversales como la organización y seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos, son la creación de comités sindicales interempresas; las coordinadoras de secciones sindicales multisectoriales; la promoción de acuerdos entre la empresa principal y empresas contratistas para la aplicación de determinadas condiciones de trabajo; los acuerdos territoriales, especialmente para la inclusión de criterios en las licitaciones de las Administraciones Públicas. Utilizar los derechos de información sindical establecidos en la norma.
- Desde la dirección confederal, en los dos primeros años a partir del 8º Congreso, con la participación de las organizaciones federales y territoriales, se promoverá un trabajo monográfico que permita identificar los avances producidos en el trabajo sindical ante el fenómeno de la descentralización productiva, intercambiar criterios y experiencias, establecer nuevas pautas de actuación, así como precisar la mejor organización de la acción sindical con las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes, y su encuadramiento afiliativo.

7. EXIGIR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

En la defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación democrática.

7.1. Análisis de la situación

Las sociedades democráticas avanzan y se legitiman cuando las organizaciones e instituciones públicas y privadas que las conforman responden de las responsabilidades que, en el cumplimiento de sus fines, adquieren con el conjunto de la sociedad. Ni el Estado puede transferir a la ciudadanía sus obligaciones para garantizar redes de protección colectivas, ni las empresas pueden hacer dejación de su responsabilidad y transferir el riesgo empresarial a los trabajadores y trabajadoras.

Para hacer frente a los cambios productivos y a la mundialización de la economía se requiere la transformación de las empresas, un modelo nuevo de empresa, innovada, socialmente responsable y con relaciones laborales participativas. Porque las empresas deben contribuir al objetivo estratégico, especialmente relevante en nuestro país y compartido en el ámbito europeo, de desarrollar una economía basada en el conocimiento, de configurar un tejido productivo capaz de competir sobre la base de la inversión en formación, tecnología e investigación, con empleos de calidad y con mayor cohesión social.

Sin embargo, las prácticas empresariales se alejan de estos objetivos cuando se constata una dilución creciente de la responsabilidad de las empresas ante la falta de transparencia en la toma de decisiones, la gestión inadecuada de los recursos económicos y las retribuciones escandalosas del personal directivo, las repercusiones negativas sobre el medio ambiente de los procesos productivos, la subcontratación en cadena, las reestructuraciones de plantilla, las prácticas discriminatorias, los comportamientos antisindicales y resistencias a la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida de la empresa (los sindicatos hemos tenido que luchar intensamente por el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, los Comités de Empresa Europeos, o la Directiva sobre Información y Consulta).

Para CC.OO., la responsabilidad básica de las empresas con la sociedad es el cumplimiento de las normas laborales, sociales y medioambientales. Las prácticas responsables deben afectar, en primer lugar, a los trabajadores y trabajadoras y a las relaciones laborales en la empresa. A la contratación y al empleo, a la inversión en formación y cualificación,

garantizando la salud y seguridad en el trabajo, mediante la aplicación efectiva de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo. Además, deben asegurar la representación y la acción colectiva a través de los sindicatos, el derecho a la negociación colectiva y a la participación en la organización del trabajo y en los procesos de cambio y de reestructuración. Asimismo es exigible que las empresas sean socialmente responsables en sus prácticas externas y, especialmente, en el respeto al medio ambiente, a los derechos fundamentales en el trabajo, sobre todo en sus actividades internacionales y en la cadena de suministros mundiales cuando actúan como empresa principal en terceros países.

En los últimos años está tomando relevancia creciente el concepto de responsabilidad social de las empresas y su tratamiento en el marco internacional. La Comisión Europea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Naciones Unidas, han definido conceptos, directrices e instrumentos, siempre con el carácter de recomendación y de voluntariedad para las empresas. También éstas, especialmente las transnacionales, y para mejorar su imagen corporativa ante las protestas sindicales y de otras organizaciones sociales, adoptan medidas unilaterales o se someten voluntariamente a procedimientos que, mediante códigos y certificaciones reconocidos internacionalmente, las califican como socialmente responsables.

CC.OO. considera que el concepto propugnado desde algunos de estos organismos de responsabilidad social de las empresas (entendida como la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus actuaciones comerciales y en las relaciones con accionistas, proveedores y consumidores) puede contribuir a nuestra exigencia sindical general de que las empresas sean socialmente responsables. Pero este comportamiento significa cumplir plenamente las normas legales ya existentes, e ir más allá, invirtiendo en las personas, en la actividad productiva y en el entorno. Invertir en las personas significa también promover la igualdad de género, garantizándola como un valor incardinado en la responsabilidad social, así como la promoción de las mujeres en los puestos directivos y de toma de decisiones en la empresa, y el desarrollo de políticas responsables que posibiliten un mayor equilibrio entre trabajo, familia y tiempo personal. Asimismo, creemos que las acreditaciones formales no pueden sustituir a las normas y regulaciones de obligado cumplimiento, ya sean laborales, sociales o medioambientales. En todo caso, afirmamos que la responsabilidad social no puede limitarse a ser un ejercicio publicitario basado en la voluntariedad unilateral de las empresas, y debe ser contrastada por procedimientos reglados y participados.

7.2. Objetivos que nos proponemos

- Poner en evidencia que las empresas tienen responsabilidades internas y externas, con sus trabajadores y trabajadoras y con el conjunto de la sociedad, y que se extienden también al ámbito internacional.
- Definir actuaciones para que la responsabilidad social de las empresas no se convierta en una mera cuestión publicitaria. Promover el desarrollo de normas, códigos e instrumentos de evaluación y control.
- Reivindicar el papel del sindicato en los foros y organismos que se ocupan de la responsabilidad social de las empresas y delimitar nuestro campo de participación.

7.3. Propuestas de actuación

- Propugnamos un **modelo distinto de empresa**, una empresa innovada, comprometida con la generación de riqueza y con el interés general, con la inversión en innovación, tecnología y formación, con la calidad de los bienes y servicios producidos. Una empresa más democrática y con mayor participación en las relaciones laborales, en primer lugar, pero también en las relaciones con los accionistas y con los consumidores. Vincular la responsabilidad social de las empresas a la exigencia de cumplimiento de las normas y derechos laborales básicos, frente a la empresa que «externaliza» costes, riesgos y responsabilidades, o basa su rentabilidad en la explotación laboral.
- Identificamos varios campos de actuación preferente para pautar la **responsabilidad social de las empresas**, tanto en el ámbito nacional como internacional. El cumplimiento de los derechos básicos del trabajo. El empleo, su calidad y las consecuencias que sobre ambos tienen los cambios técnicos y organizativos en la empresa. La salud y seguridad en el trabajo. La igualdad de trato y la no discriminación. El reconocimiento del papel de las mujeres en la producción de bienes y servicios y en el progreso social, reforzando su participación en los procesos de negociación y en los ámbitos de toma de decisiones. La inversión en formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras. La participación sindical en la organización del trabajo, en los procesos de cambio y en las reestructuraciones. El comportamiento responsable en los procesos de descentralización y subcontratación, incluidos los proveedores de terceros países. El cumplimiento de las normas medioambientales. La transparencia en la gestión empresarial de los recursos económicos.

- Propugnar, en el ámbito nacional e internacional, el desarrollo de **normas mínimas y reglas de juego equitativas** para definir un modelo de conducta y de prácticas empresariales socialmente responsables. Considerar los sistemas de gestión, elaboración de informes, validación y auditorías, códigos de conducta, etiquetas, etc. Dichas prácticas deben ser definidas y evaluadas con la participación de los actores implicados, sindicatos, organizaciones sociales, de consumidores, accionistas. Se requiere también la acción e intervención pública para promover y garantizar la transparencia y credibilidad de la responsabilidad social de las empresas. A su vez, las Administraciones Públicas deben integrar los principios sociales y medioambientales en sus propios sistemas de gestión y de relaciones.
- Defender la obligatoriedad para las empresas de 500 o más trabajadores y que coticen en bolsa, de realizar un **«triple balance»** (contable, social y medioambiental), incluidas las consecuencias sobre el nivel de empleo y su calidad, y las prácticas y estrategias en el extranjero.
- **Impulsar**, desde el ámbito de la Confederación Europea de Sindicatos, el **desarrollo de directivas** que regulen normas básicas, laborales y fiscales, en materia de reestructuración y deslocalización de empresas, así como de despidos colectivos vinculados a estas situaciones.
- **Hacer valer la participación del sindicato** en las iniciativas que desde distintos ámbitos se vienen desarrollando, así como en los organismos y foros que se ocupan de la responsabilidad social de las empresas. Rechazar las iniciativas unilaterales de las propias empresas, o en colaboración con organizaciones no gubernamentales (ONG) afines a ellas, y al margen de las organizaciones sindicales.
- Actuar también desde la negociación colectiva en sentido amplio. Promover la **inclusión de cláusulas sociales y medioambientales**, a través de acuerdos marco sectoriales de ámbito europeo, pactos y convenios colectivos sectoriales y de empresas multinacionales. Dichas iniciativas deben implicar a las empresas y a sus proveedores y subcontratistas, especialmente cuando actúan en otros países donde se constata la vulneración de los derechos humanos, laborales y sindicales.

7.4. Instrumentos de intervención y evaluación

- Hacer valer todos los derechos de participación sindical en la empresa de que disponemos actualmente, y promover otros nuevos, especialmente en lo referido a la organización del trabajo, para avanzar en la democratización de las relaciones laborales y en el desarrollo de la empresa participada.

- Desarrollar un trabajo confederal coordinado para identificar los ámbitos de intervención del sindicato respecto a la responsabilidad social de las empresas, poner en común las iniciativas (estudios, debates, propuestas o acuerdos) que desde las distintas estructuras del sindicato se están empezando a desarrollar, y establecer propuestas e instrumentos de intervención, coordinados con el marco europeo e internacional.
- Utilizar los criterios y recomendaciones sobre responsabilidad social de las empresas establecidos en el Libro Verde de la Comisión Europea, la Declaración Tripartita de la OIT, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, entre otros.
- Disponer de interlocutores sindicales, bajo la coordinación confederal, en los foros nacionales e internacionales que tratan la responsabilidad social de las empresas: los Puntos Nacionales de Contacto del Ministerio de Economía, el Foro Europeo Multilateral, la Mesa Cuadrada del Global Compact. Promover la creación de un Observatorio en España.
- Utilizar también la negociación colectiva para el desarrollo de acuerdos internacionales, acuerdos marco sectoriales europeos, convenios colectivos de empresas multinacionales en nuestro país.

8. TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO

y combatir la discriminación laboral.

8.1. Análisis de la situación

La igualdad de trato ha pasado a ser un principio fuerte de la normativa laboral europea y de obligado traslado a las leyes del Estado español, a través de las distintas directivas aprobadas. El reconocimiento legal y efectivo de este derecho es imprescindible en un contexto laboral en el que la diversidad está cada vez más presente entre la población trabajadora, una diversidad positiva en sí misma que, sin embargo, se ve acompañada de discriminación y de desigualdad. De hecho, los problemas generales del empleo en España están concentrados en las mujeres, los jóvenes, las personas inmigrantes que se incorporan a nuestro mercado laboral. Además hay otros grupos, como los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, expulsados del mercado de trabajo, o las personas con discapacidad, que tienen grandes dificultades en su inserción laboral. Estas últimas sufren, junto a los problemas de empleo, déficit educativos y formativos.

Uno de los cambios sociolaborales más significativos en la España actual es la mayor y continuada presencia de las mujeres en la actividad laboral, pero persisten diferencias sustantivas entre ambos sexos (actividad, ocupación y paro, segregación ocupacional, discriminación salarial y desigual reparto de las responsabilidades familiares). Los objetivos europeos para alcanzar el pleno empleo en 2010 pasan necesariamente en nuestro país por aumentar las tasas de actividad y de empleo de las mujeres y por reducir sus tasas de paro. La tasa de actividad de las mujeres españolas es 8 puntos porcentuales inferior a la de las europeas, 12 puntos menor su tasa de empleo y casi el doble su tasa de paro, mientras que en el caso de los hombres españoles esas diferencias con los europeos son mucho más ajustadas (tienen las mismas tasas de actividad y de empleo, y su tasa de paro es inferior en 1 punto porcentual). Por tanto, para resolver los problemas generales del mercado laboral en España y para contribuir a alcanzar los objetivos europeos, es imprescindible resolver la situación específica de desigualdad laboral de las mujeres y hacer real la igualdad de trato y de oportunidades, porque es aquí donde se concentra el mayor problema.

No puede construirse un futuro de empleo de calidad sobre la base de las nuevas formas de precariedad vividas fundamentalmente por los jóvenes. En su caso, hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato es romper con la precariedad laboral, que no es sólo tener un con-

trato temporal. Es poder acceder a un empleo acorde a la formación y titulaciones obtenidas previamente. Tener un contrato laboral frente al estatus de falsos autónomos o becarios permanentes. Que el tiempo de trabajo tenga frontera, frente a la disponibilidad total y a la meritocracia que ésta supone. Requiere de la igualdad salarial, frente a las «dobles escalas para jóvenes». Implica que las mujeres jóvenes accedan a todo tipo de profesiones, frente a la nueva feminización de las actividades (comercio, telemarketing, recursos humanos, calidad). Las jóvenes han incrementado su presencia en todo tipo de carreras, incluidas las hasta ahora más «masculinizadas», pero sus tasas de paro son más elevadas (casi 13 puntos) y sus salarios y categorías profesionales más bajos. La igualdad tiene que ver también con las posibilidades reales de emancipación. Los jóvenes españoles son, entre los europeos, los que más tardan en independizarse; sólo un 33% de quienes tienen entre 20 y 34 años se han emancipado del hogar familiar, lo que sin duda está relacionado con la precariedad laboral y con las dificultades para acceder a una vivienda. Actualmente la red de seguridad de los jóvenes no es social sino familiar.

La cohesión social se ve dañada y los problemas del mercado laboral se agudizan si falla la integración social y laboral de las personas inmigrantes. El fenómeno migratorio está ligado a una economía globalizada en un mundo desigual entre zonas ricas y pobres del planeta. España ha pasado a ser un país receptor de inmigrantes que quieren trabajar aquí. Y lo ha hecho sin contar con un marco legal adecuado de regulación de sus derechos básicos y de los flujos migratorios, y sin los mecanismos que pongan en valor las ventajas y potencialidades que incorporan estos nuevos trabajadores y trabajadoras. CC.OO. ha sido muy crítica con la legislación del Gobierno del Partido Popular en materia de extranjería, especialmente con la Ley 8/2000, de la que elaboramos un dictamen de inconstitucionalidad para algunos de sus artículos, así como con la reciente reforma de 2003 (Ley Orgánica 14/2003). La población inmigrante se ocupa en trabajos de baja cualificación y bajos salarios, sufre elevadas tasas de temporalidad (65%) y las consecuencias que de todo ello se derivan. La mayor precariedad y discriminación se produce con la población inmigrante en situación administrativa irregular, que soporta situaciones extremas de sobreexplotación. Este amplio espacio de economía irregular y la falta de resultados de las medidas hasta ahora establecidas para la regulación legal de la inmigración están contribuyendo a aumentar la segmentación del mercado de trabajo, y a persistir en un modelo empresarial de competencia basado en exclusiva en los bajos costes laborales.

De la solución que se dé a estos problemas específicos, de la garantía real de la igualdad de trato, dependerá el objetivo general del pleno empleo de calidad, el futuro de los sistemas de protección social, y la evolución de la masa salarial agregada, medida como un factor de distribución de la riqueza. El objetivo de la igualdad real de trato y de oportunidades es el que defendemos, en oposición frontal al modelo neoliberal que desestructura el mercado de tra-

bajo y reduce los derechos laborales y sociales, en especial entre los grupos de trabajadores y trabajadoras señalados.

8.2. Objetivos que nos proponemos

- Promover el pleno empleo de calidad y converger con los objetivos europeos.
- Reconocer la diversidad y defender unas condiciones y derechos sociolaborales con igualdad de trato y sin discriminaciones.

8.3. Propuestas de actuación

- Promover la **igualdad de trato** en el empleo y en las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de la edad, el sexo, la etnia y el origen, la orientación sexual o el vínculo de convivencia, de quienes tienen contratos temporales, de quienes sufren una discapacidad, eliminando las barreras sociales, culturales y contractuales. Fijar este objetivo con mayor relevancia y concreción en la negociación colectiva –ningún convenio, pacto o acuerdo con cláusulas discriminatorias directas o indirectas–, y trasladar con fuerza los temas de igualdad a la acción sindical en los centros de trabajo.
- **Aumentar la participación laboral de las mujeres**, incorporando medidas preferentes en los planes de empleo de ámbito estatal, autonómico y local, así como a través de los convenios colectivos, o mediante acuerdos específicos en las empresas, sectores o ámbitos territoriales.
- Reclamar y promover una **Ley de Acciones Positivas** para la Igualdad entre hombres y mujeres en el empleo que, además de transponer las definiciones y medidas derivadas de la Directiva 2002/73 CE, establezca un marco general que potencie el desarrollo de dichas acciones en las empresas y Administraciones Públicas.
- **Reducir la segregación profesional de las mujeres**, promoviendo su formación profesional y el reconocimiento de su cualificación, la contratación en ocupaciones hasta ahora mayoritariamente masculinas, estableciendo recorridos profesionales amplios en las ocupaciones mayoritariamente femeninas, y eliminando las barreras de acceso a otras ocupaciones diferentes a las que inicialmente fueron contratadas.

- **Eliminar las diferencias retributivas directas** entre mujeres y hombres y remover las causas de las indirectas, combinando actuaciones diversas: ajustes en la clasificación profesional, valoración de funciones y tareas, atención a las retribuciones variables, pluses, complementos salariales y sociales, entre otras.
- Trabajar para una **mejor adecuación de los tiempos de trabajo**, con especial atención a la flexibilidad horaria, a la distribución irregular de la jornada, a su prolongación y disponibilidad injustificada, de forma que las necesidades empresariales no impidan el ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, ni sus obligaciones de índole personal o familiar. Prestar especial atención para evitar segmentaciones y desigualdades en el tipo de jornada y en el horario entre la población trabajadora, basadas en criterios arbitrarios (género, edad, contrato, subcontrata, etc.).
- **Combatir la precariedad laboral de los jóvenes**, atendiendo a todos los elementos que la conforman: incumplimiento de la normativa, temporalidad y rotación, empleos sin futuro, menores salarios, segregación ocupacional, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, desajuste entre el puesto de trabajo ocupado y la formación y titulación adquiridas (sobre-educación). Impulsar campañas generales combinadas con otras específicas en los distintos sectores productivos, en las contratas, empresas de servicios, ETT. Utilizar la negociación colectiva y la acción sindical en la empresa.
- **Promover la igualdad de trato de los jóvenes** mediante la regulación colectiva de aspectos como: las condiciones de acceso al empleo y las modalidades de contratación; la transformación de contratos temporales en fijos; el encuadramiento profesional; la jornada de trabajo y su distribución; la prevención de accidentes de trabajo. Prestar especial atención a la igualdad salarial, oponiéndonos a las dobles escalas salariales e incorporando a la negociación colectiva las retribuciones variables y los sistemas individualizados (por objetivos, de productividad). Incluir en los convenios colectivos beneficios sociales específicos que favorecen a los jóvenes, como ayudas a la vivienda.
- **Atender a las distintas situaciones de trabajo donde no existe relación laboral** (becarios, investigadores, prácticas, profesionales autónomos dependientes, voluntariado), definiendo en el próximo periodo un trabajo específico para actuar sindicalmente, con la implicación de las Secretarías de Juventud, Acción Sindical y Empleo.
- Además del trabajo sindical a favor de la integración social de la **población inmigrante**, tenemos que reforzar la acción sindical con estas personas en su condición de trabajadores y trabajadoras. El primer elemento de integración social es su **integración laboral con todos los derechos**. Tenemos que trabajar por la igualdad de trato en sus condiciones de empleo, especialmente en las formas de contratación, en la salud y seguridad en el trabajo y en la aplicación del convenio colectivo. Debemos prestar particular atención a las mujeres

inmigrantes, doblemente discriminadas en su condición de mujeres; a las que trabajan en el servicio doméstico, que desempeñan además tareas de cuidado y atención a personas dependientes, sin reconocimiento profesional.

- **Impulsar un marco legal que permita una gestión transparente de la inmigración laboral** y en consonancia con la capacidad de absorción del mercado de trabajo, buscando la implicación y el consenso de Gobierno y patronal. Dar preferencia a los contingentes, con reglas claras y participativas y teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, la articulación sectorial y territorial, la implicación de empresarios, sindicatos y de los Servicios Públicos de Empleo. Desarrollar nuevas fórmulas como el visado de búsqueda de empleo y establecer dotaciones suficientes para contar con procedimientos administrativos ágiles. Potenciar de manera preferente la contratación en origen, estableciendo en los distintos países infraestructuras de la Administración española, planes de acompañamiento y medidas para su integración laboral (lengua, derechos laborales, protección social, regulación colectiva). Reclamar transparencia y seguimiento sindical en las diversas modalidades o procedimientos de acceso al permiso de trabajo.

- **Combatir las situaciones de explotación y desigualdad de las personas inmigrantes** vinculadas a la irregularidad, al empleo sumergido y al trabajo y explotación de menores. Promover procedimientos normados de actuación coordinada entre las distintas Administraciones, incluida la Inspección de Trabajo, para hacer emerger el empleo irregular, persiguiendo el fraude empresarial y garantizando la protección a las trabajadoras y trabajadores que denuncian dichas situaciones. La colaboración con la justicia y con la Administración debe ir acompañada de la regularización administrativa de los trabajadores implicados. Acompañar las denuncias con una labor de información entre el conjunto de la población trabajadora para impedir situaciones de rechazo y xenofobia.

- Prestar especial atención a las personas **mayores de 45 años**, tanto desde la negociación colectiva para preservar su empleo como mediante las políticas activas de empleo para favorecer su reinserción laboral. La expulsión del mercado laboral de este colectivo supone una discriminación para el mismo, así como una ineficiencia social.

- **Promover la inserción laboral y social de las personas con discapacidad.** Impulsar la integración laboral en el empleo ordinario –público y privado–, especialmente a través del cumplimiento efectivo de las cuotas de reserva. Garantizar la igualdad de trato, en la contratación, formación y promoción, en el salario, en la salud y seguridad en el trabajo. Adecuar la regulación del empleo protegido. Asegurar que el derecho a la educación y formación sea una realidad (eliminación de barreras físicas, sistemas de comunicación accesibles, creación y reserva de plazas). Mejorar los sistemas de información e inserción laboral (estadísticas actualizadas, observatorios de empleo y formación, especialización en los Servicios Públicos de Empleo).

Garantizar también el derecho a la dignidad y autonomía, a una vida independiente, a la participación ciudadana. Reclamar la interlocución e intervención del sindicato en la definición, desarrollo y evaluación de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad.

8.4. Instrumentos de intervención y evaluación

- Trabajar en todas las organizaciones del sindicato bajo los principios de transversalidad y cooperación: las Secretarías de la Mujer, Juventud y Migraciones actuarán coordinadamente con el resto de las Secretarías, y éstas contarán con aquéllas para definir y desarrollar sus planes de trabajo. Se reforzarán los recursos humanos de dichas Secretarías. En el resto se nombrará una persona encargada de implementar las políticas de género, de la igualdad laboral y la participación sindical de jóvenes, de inmigrantes.
- Promover la participación de mujeres y jóvenes. La representación de CC.OO. en los marcos generales de negociación y concertación social se compondrá con una presencia equilibrada de ambos y, especialmente, con la participación de responsables de las Secretarías de la Mujer y de Juventud. Organizar el tiempo y los horarios en el sindicato de forma más adecuada para hacer compatible la participación sindical con la vida personal.
- Desarrollar los compromisos acordados en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: la presencia de éstas en los órganos de dirección y de representación, los objetivos del Plan de Igualdad aprobado en el 7º Congreso Confederal, estableciendo anualmente un campo de actuación prioritario y un programa de iniciativas y actuaciones concretas, del que se hará un balance anual, así como el Plan de Actuación contra la Violencia de Género aprobado en 2002. El programa y el balance serán debatidos y aprobados por el Consejo Confederal.
- Incorporar a más jóvenes en las estructuras del sindicato. Durante los próximos cuatro años, al menos todas las federaciones estatales y confederaciones de nacionalidad o región contarán con una persona responsable de la Secretaría de Juventud. Se impulsará la participación de jóvenes en la acción sindical concreta, en las mesas de negociación, como representantes sindicales, como afiliados, como dirigentes sindicales. Se realizará un informe intermedio para evaluar la consolidación de las Secretarías de Juventud y el incremento participativo de los jóvenes en los ámbitos indicados.
- Definir y desarrollar un plan experimental confederal de formación de cuadros sindicales jóvenes, con el objetivo de favorecer su participación en todas las estructuras sindicales y en los órganos de dirección, así como el relevo generacional en el sindicato.

- Considerar la lucha contra la precariedad como un eje central de la acción sindical y la negociación colectiva. Mantener campañas contra el fraude en la contratación, identificando los sectores, subsectores de actividad y empresas con mayores niveles de temporalidad y de jóvenes. Combinar la acción sindical en las empresas con la intervención de la Inspección de Trabajo.
- Realizar estudios específicos en el ámbito confederal, sectorial estatal y de comunidad autónoma sobre la situación sociolaboral de los jóvenes, identificando y evaluando también los elementos que conforman la «nueva precariedad» (tipo de jornada, salarios, clasificación profesional y formación, acceso a las prestaciones sociales). Coordinar los intereses y contenidos objeto de estudio en el marco de la Secretaría Confederal de Juventud.
- Impulsar la acción sindical en el ámbito laboral con los trabajadores y trabajadoras inmigrantes: todas las federaciones, prioritariamente Agroalimentaria, Construcción y Hostelería, en sus distintos ámbitos territoriales contarán con un responsable para el desarrollo y seguimiento del trabajo sindical con este colectivo, especialmente en relación con los mecanismos de contratación y las situaciones de irregularidad, la aplicación del convenio colectivo, su afiliación y elección como representantes sindicales. Para el seguimiento y evaluación de estas variables se realizará un informe bienal confederal a partir de los informes específicos realizados en cada rama.
- Continuar consolidando la red de Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE), manteniendo las funciones básicas de asesoramiento en materia de estancia, así como de orientación sobre los mecanismos de inserción social, pero dotándolos de mayor implicación con la estructura sindical, coordinando su labor con las federaciones implicadas –especialmente en el caso de trabajadores en situación administrativa irregular– para que sean un punto clave de conexión de estas personas con el sindicato en el ámbito territorial concreto, dentro de una política de aproximación del sindicato a los núcleos donde se concentra la población inmigrante. La formación sindical específica sobre la legislación vigente es clave en esta tarea.
- La participación del sindicato en los procesos de determinación del contingente, en el seguimiento de su gestión, así como en otros procesos de intermediación laboral de trabajadores y trabajadoras inmigrantes, se articulará mediante la cooperación de las Secretarías de Migraciones, Empleo y de las federaciones directamente implicadas por el sector de actividad de que se trate.
- Sensibilizar a todas las estructuras sindicales respecto a la problemática de las personas con discapacidad, estableciendo programas de trabajo específicos y estudios sobre su situación sociolaboral, para impulsar nuestras propuestas e identificando a los distintos interlocutores, patronales, Administraciones Públicas, organizaciones específicas del sec-

tor. El objetivo prioritario de la acción sindical en el próximo periodo será hacer cumplir la cuota de reserva, tanto en el sector privado como en el público, incluyendo esta reivindicación en las plataformas de los convenios colectivos y realizando un seguimiento de la situación.

9. DESARROLLAR LA RESPONSABILIDAD POLÍTICA DE LOS PODERES PÚBLICOS CONSOLIDANDO Y AMPLIANDO LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE PROTECCIÓN SOCIAL

En defensa de la cohesión social, con plena participación democrática y para mejorar las prestaciones sociales.

9.1. Análisis de la situación

Los poderes públicos tienen la responsabilidad de garantizar los derechos sociales y de implementar una política económica y fiscal que garantice al conjunto de la sociedad la cobertura de necesidades básicas. La protección social suficiente y de calidad de todas las personas es uno de nuestros objetivos fundamentales: educación, sanidad, prestaciones sociales y servicios públicos de calidad. Además, los poderes públicos tienen la obligación de promover el cumplimiento de las normas –fiscales, laborales y ambientales– para hacer una sociedad menos infractora y más solidaria.

Las distintas reformas fiscales han beneficiado fundamentalmente a las rentas más altas estableciendo una estructura tributaria menos progresiva y equitativa, con un mayor peso de los impuestos indirectos y de las aportaciones de las rentas salariales, junto a un discurso regresivo que trata de transferir a cada persona la responsabilidad propia y única sobre todos los aspectos de su vida. Las medidas adoptadas han evitado avanzar en la mejora del Estado del Bienestar, por lo que en CC.OO. seguiremos promoviendo otra política fiscal.

El proceso de descentralización inherente al desarrollo del Estado de las Autonomías ha conllevado un reparto entre las distintas Administraciones en la definición y gestión de las políticas sociales, incluidas las de protección social. Así, mientras la Seguridad Social es responsable de las prestaciones económicas (pensiones, incapacidad temporal, hijo a cargo y desempleo), los Gobiernos autonómicos tienen bajo su competencia otras igual de importantes para los ciudadanos (sanidad y servicios sociales).

En los últimos 20 años el gasto en protección social en España ha crecido más de cuatro puntos del PIB. El Sistema de Seguridad Social y especialmente el gasto en pensiones han concentrado el esfuerzo de crecimiento. Sin embargo, este esfuerzo ha sido insuficiente para acortar las distancias con la media europea, con la que existe un diferencial de 7 puntos del PIB, brecha a la que ha contribuido negativamente el inferior ritmo de crecimiento del gasto social mantenido en el último periodo. Las mayores diferencias con la media europea

se concentran en la protección de la familia y de las personas dependientes, las políticas contra la exclusión social y el acceso a la vivienda.

Las prestaciones de la Seguridad Social son un elemento de primera magnitud para medir la calidad de vida de millones de ciudadanos. Dentro de ellas, las pensiones juegan un papel protagonista. Tenemos un sistema de pensiones consolidado y con garantías de futuro, pero sometido no sólo a las tensiones de la cantidad y calidad del empleo, de la evolución de las bases de cotización, sino también a las derivadas de posiciones políticas y económicas interesadas que pretenden alterar profundamente su estructura, ya que ven en el sistema público un obstáculo para sus aspiraciones. Consolidar el sistema público de pensiones, mejorar progresivamente las prestaciones tanto en su cuantía como en cobertura de la población, y garantizar su estabilidad financiera presente y futura son objetivos de CC.OO. Asimismo, la protección social complementaria, cuyo desarrollo y generalización resulta deseable para aproximar aún más la tasa de sustitución de las pensiones de la población trabajadora al último salario en activo, crece progresivamente. No obstante, su evolución está más ligada a la existencia de fuertes incentivos fiscales que al desarrollo de una verdadera cultura de complemento de las pensiones públicas.

El desempleo es uno de los principales problemas de la sociedad española. Tenemos una tasa de desempleo superior a la media de la Unión Europea, con un elevado volumen de paro de larga duración, una tasa de paro femenina que duplica la masculina, la pérdida de empleo creciente de las personas mayores de 45 años y fuertes desequilibrios territoriales. En este contexto, las prestaciones por desempleo están sufriendo el embate conocido contra su definición y alcance, a pesar de existir todavía colectivos sin la cobertura suficiente. Las carencias en prestaciones económicas por desempleo se producen, además, sin aportaciones del Estado a los presupuestos del INEM, de forma que las cotizaciones sociales aportadas por la población asalariada soportan íntegramente el peso de las prestaciones contributivas, de las asistenciales y de las políticas activas de empleo.

Las comunidades autónomas han asumido la gestión del conjunto de las políticas activas de empleo, incluida la intermediación laboral, y han creado sus propios Servicios Públicos de Empleo. Además, contamos con una nueva Ley de Empleo que establece los instrumentos de ordenación y coordinación en el nuevo contexto de gestión transferida. Ahora se debe afrontar el reto de convertir el nuevo modelo en una herramienta útil para la inserción laboral de las personas desempleadas, potenciando su capacidad de intermediación pública y de gestión de las ofertas de empleo, y definiendo las políticas y programas públicos que permitan mejorar las capacidades, formación y cualificación de quienes buscan un empleo.

En educación, las reformas acometidas en los últimos cuatro años, Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE) y Ley de Ordenación Universitaria (LOU), se han realizado sin partir

de un diagnóstico consensuado de la situación y necesidades del sistema educativo. Ambas leyes suponen una progresiva desaparición de derechos sociales fundamentales, y no se han concretado las medidas financieras necesarias. Todo ello, en un contexto de descenso del gasto educativo que sitúa a nuestro país a la cola de la Unión Europea. Por su parte, la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional ha seguido un recorrido de mayor consenso, recogiendo aportaciones sindicales sustantivas como el reconocimiento de la experiencia profesional. CC.OO. considera inseparables las reivindicaciones de igualdad en el acceso a la educación, más y mejor formación y cualificación, y más y mejores empleos.

La asistencia sanitaria pública ha mejorado en las últimas décadas sus prestaciones en calidad y extensión. No obstante, tiene lagunas derivadas tanto de problemas de gestión como de la falta de recursos económicos y humanos y de cobertura de algunas contingencias. Cabe destacar de forma especial la necesidad de atender a una población más envejecida y más amplia y las nuevas necesidades sociosanitarias derivadas del mayor grado de dependencia de amplios sectores de la población. La transferencia de las competencias sanitarias a las comunidades autónomas requiere contar con medios de coordinación y la elaboración de normas básicas que contribuyan a asegurar prestaciones comunes en todo el Estado y a eliminar desigualdades sociales y territoriales.

A su vez, la sociedad española está cambiando. Asistimos a importantes cambios demográficos y de la estructura familiar que se caracterizan, fundamentalmente, por: una baja tasa de natalidad, un notable y prolongado envejecimiento de la población, por una importante llegada de personas inmigrantes, y por la extensión de nuevas formas de convivencia, como las familias monoparentales y las parejas de hecho. Ello nos obliga a superar las actuales carencias en la atención a las personas dependientes, facilitar la recuperación de la natalidad, tratar el fenómeno de la inmigración como una solución para mantener la dimensión futura de la población española y no como un problema de competencia en el acceso al empleo, y a luchar por los derechos de las parejas de hecho. Debemos elaborar propuestas para resolver estas cuestiones y asegurar nuestra presencia en los núcleos básicos de decisión que inciden en la evolución de los sistemas de protección social.

Los servicios y equipamientos para la atención a las personas dependientes son, sin duda, la mayor asignatura pendiente del sistema de protección social del Estado español. La ausencia de protección en algunas áreas y las insuficiencias en otras limitan la calidad de vida de un número muy importante de ciudadanos. Invertir para crear una potente red de servicios de proximidad, de atención domiciliaria a las personas mayores y con discapacidad, de escuelas infantiles, de residencias para mayores, permitiría ganar en calidad de vida pero también posibilitará la incorporación de las mujeres a la actividad laboral y crear nuevos empleos, extendiendo los derechos laborales a quienes hoy desempeñan estas tareas sin serles reconocidos.

La vivienda es un bien básico, con múltiples repercusiones sociales y económicas, sobre el que los poderes públicos tienen una especial responsabilidad, tanto en el cumplimiento del derecho de acceso a la vivienda como en la tutela del uso del suelo a favor del interés general. Sin embargo, su precio en España ha crecido de forma espectacular triplicando su valor real en las dos últimas décadas, lo que unido a la carencia de un parque de alquiler a precios asequibles supone, en muchas ocasiones, una barrera infranqueable para acceder a una vivienda, sobre todo para los jóvenes y las personas con menores ingresos, entre los cuales se incluyen los inmigrantes.

9.2. Objetivos que nos proponemos

- Establecer redes de protección social cada vez más sólidas, más extensas, con mejores prestaciones y con garantías de futuro.
- Impulsar prioritariamente los servicios sociales de atención a las personas dependientes, las políticas de apoyo a la infancia y a la familia, las políticas contra la exclusión social, la protección de las personas desempleadas que carecen de rentas alternativas.
- Asegurar la participación sindical en la definición y desarrollo de la protección social en su conjunto, así como en los procesos de privatización de los sectores que proveen servicios sociales esenciales.
- Incidir en la responsabilidad política de los poderes públicos para garantizar la cohesión social y el cumplimiento efectivo de los derechos y la sostenibilidad financiera de los sistemas públicos de protección social.

9.3. Propuestas de actuación

- **Garantizar las políticas de bienestar** como fuente de derechos y como inversión intangible, haciéndolas compatibles con las exigencias de un mayor crecimiento económico y beneficiándose de éste. Contribuir a consolidar el modelo social europeo, un Estado del Bienestar sostenido por un alto nivel de empleo de calidad y productivo.
- **Exigir la responsabilidad de los poderes públicos como garantes de la cohesión**

social, relacionando política económica y fiscal, modelo productivo y sistema público de protección social. Reivindicar un **mayor desarrollo del Estado Social** y una reducción de la brecha que nos separa de la media europea, especialmente en servicios sociales y socio-sanitarios, políticas de apoyo a la infancia y a la familia, lucha contra la exclusión social y favorecer el acceso a la vivienda. Promover la **oferta de calidad de servicios esenciales** para la sociedad, procurando una regulación que garantice la prestación universal de los mismos y el control público en su explotación. Reivindicar un sector público equilibrado, participado socialmente, innovador y de calidad en la prestación de los bienes y servicios, y generador de empleo estable.

- **Defender el sistema público de pensiones**, promoviendo cuantas medidas sean necesarias para ampliar derechos, mejorando las prestaciones, garantizando su solvencia y viabilidad. La búsqueda de una mayor suficiencia de todas sus prestaciones significa su continua mejora, especialmente las mínimas, en un marco de consolidación del sistema público de reparto y caja única. Las decisiones deben tener como objetivo el crecimiento sostenido en términos reales de la pensión media de entrada a un ritmo adecuado manteniendo los más amplios niveles de cobertura dentro de un proceso tendente a la progresiva convergencia de regímenes de la Seguridad Social. CC.OO. trabajará para que las reformas necesarias se hagan siempre en el marco de un proceso de negociación en el que las organizaciones sindicales juguemos un papel crucial, esencial para la claridad, transparencia y equilibrio de las modificaciones a introducir.
- Apoyamos el desarrollo de **sistemas complementarios de pensiones derivados de las relaciones de trabajo** y con financiación preferentemente empresarial. Estos sistemas deben ser impulsados desde la negociación colectiva y su fin debe ser, estrictamente, complementar un sistema de pensiones públicas suficiente con objeto de permitir a la población trabajadora, tras el cese de su actividad laboral, mantener una tasa de sustitución próxima al último salario de activo. Defendemos un modelo basado en la titularidad, participación y control de los trabajadores sobre los patrimonios constituidos. Por ello apostamos, como primera opción, por los planes de pensiones de la modalidad de empleo, valorando asimismo la utilización como instrumento de las mutualidades de previsión social. El desarrollo de este modelo no requiere de los incentivos fiscales actualmente existentes para los fondos de pensiones individualizados, por lo que propugnamos una drástica reducción de los mismos.
- La prestación económica por **incapacidad temporal** significa una mejoría relativa en la calidad de vida de la población trabajadora cuando no se puede desarrollar la actividad laboral. Esta prestación debe ser utilizada de forma adecuada por los beneficiarios, por lo que CC.OO. debe apoyar las medidas adecuadas para evitar situaciones de fraude, ya sean a nivel personal o territorial. Sin embargo, el control y seguimiento en el buen uso de la presta-

ción no justifica un recorte en la misma, como la decisión adoptada unilateralmente por el Gobierno en la Ley de Acompañamiento de 2002, que descuenta el periodo de prestación por desempleo mientras se mantiene la situación de IT. Seguiremos manifestando nuestro desacuerdo con tal recorte y reclamando una negociación que reponga la situación anterior, mejore las prestaciones y distinga las causas que las motivan.

- El sistema público de protección social debe **afrentar las modificaciones derivadas de las nuevas formas de organización del trabajo y desarrollo profesional**, de la integración laboral de las mujeres, de la ampliación de los colectivos dependientes, de la necesidad de prestar una mayor atención a las personas con discapacidad, del acceso al sistema de protección social de la población inmigrante. Además, tenemos que impulsar: **el tratamiento de los regímenes especiales** en su convergencia con el Régimen General, asegurando la relación adecuada entre cotizaciones y niveles de protección; medidas específicas para avanzar en la convergencia del Régimen Especial Agrario, reordenando y mejorando las prestaciones (incapacidad temporal, jubilación, desempleo, incluida la Renta Agraria en Andalucía y Extremadura); medidas específicas para los autónomos; análisis y propuestas de mejora del Régimen Especial de Empleadas de Hogar, especialmente a la luz del nuevo empleo creado en la atención domiciliaria de personas dependientes; la consideración de periodo cotizado el correspondiente al servicio militar obligatorio a efectos de cálculo para la pensión de jubilación; medidas de protección en sectores de alto riesgo para la salud de quienes trabajan en ellos.
- Debemos **promover políticas de apoyo a las familias**, de protección de la infancia y apoyo a los padres. Dar preferencia a la creación de equipamientos, de escuelas infantiles, y a las prestaciones por hijo, frente a los incentivos económicos o las reducciones fiscales individualizadas (a personas o empresas). Extender los servicios de proximidad e invertir en la atención a las personas dependientes, desarrollando servicios y equipamientos sociales con recursos y medios suficientes. Para ello resulta imprescindible un tratamiento presupuestario y de gestión específico, de carácter extraordinario, como prestación de carácter universal, concertado en la financiación, en la gestión y en los objetivos de cobertura entre las tres Administraciones Públicas. Promover la oferta de servicios de calidad, frente a la promoción de la demanda en base al bajo coste del servicio. Reivindicar que estos empleos deben configurarse como puestos de trabajo de calidad, cualificados, con derechos, no segregados, frente a la tendencia actual a conformarlos como empleos precarios desde la gestión privada, o como programas de fomento del empleo desde la gestión pública, y en ambos casos sin estabilidad por falta de presupuesto.
- La **asistencia sanitaria** debe ampliar las atenciones actualmente fuera de su competencia, en un contexto de mejora de su gestión, dentro del cual es imprescindible reducir el peso del gasto farmacéutico. Esta mejora debe incluir un mayor incentivo a los trabajadores del

sistema sanitario para conseguir una todavía mayor implicación en el desarrollo de sus tareas.

- CC.OO. promoverá la **coordinación sociosanitaria** entre las distintas Administraciones para desarrollar programas de prevención y detección precoz de enfermedades y deficiencias, la rehabilitación orientada a la mejora de la calidad de vida, y programas de información y asesoramiento sobre los autocuidados; para extender la atención domiciliaria, los centros de día y la teleasistencia e incrementar las plazas residenciales.
- **Extender la protección social ante el desempleo**, dando prioridad a la cobertura de las personas en paro sin recursos económicos alternativos. Reivindicamos una reforma de la protección por desempleo, abordada con tiempo suficiente y dentro de un marco de negociación amplio, para conseguir la mejora del sistema actual y la ampliación de su cobertura, tanto a través de los programas de mejora de la ocupación como en las prestaciones por desempleo y el acceso a las mismas. Esta reforma debe incluir un modelo de financiación coherente, estable y suficiente, con una mayor aportación del Estado para el conjunto de las políticas activas de empleo y especialmente para financiar las bonificaciones al empleo indefinido. Una reforma que establezca también una clara delimitación y convivencia entre los dos niveles de prestaciones que ofrece actualmente el sistema de Seguridad Social ante la contingencia de la pérdida de un empleo: un nivel de protección como renta de sustitución con bases contributivas, en coexistencia con un sistema asistencial de cobertura ante situaciones de necesidad con bases solidarias.
- Promoveremos la mejora y suficiente dotación de recursos y medios de los **Servicios Públicos de Empleo** para tener un sistema más eficaz y que garantice la igualdad de oportunidades en la promoción del empleo, en la lucha contra el desempleo y en la inserción laboral de las personas desempleadas. Asegurar el desarrollo de itinerarios de inserción personalizados y acordados entre la persona desempleada y los Servicios Públicos de Empleo, para conseguir un verdadero apoyo en la búsqueda de empleo. Reclamar una mayor capacidad de captación y gestión de las ofertas de empleo por parte de los Servicios Públicos para garantizar una intermediación pública de calidad, evitando la fragmentación de la gestión por entidades colaboradoras y la proliferación de agencias privadas.
- **Proteger mediante rentas mínimas a los grupos de riesgo**. Reivindicar una ley marco que, en coordinación con las comunidades autónomas, garantice la protección de estos colectivos en el conjunto del Estado y que conforme, junto a la mejora y reordenación de las políticas de protección por desempleo ya existentes (Renta Mínima de Inserción y Subsidio por desempleo), una red de protección básica para quienes carecen de rentas alternativas o se identifican en grupos de riesgo.
- Reclamar y promover una **Ley Integral contra la Violencia de Género** que contemple

estrategias y medidas transversales en los diferentes ámbitos (educativo, social, laboral, sanitario, medios de comunicación, etc.). Combatir esta situación promoviendo la intervención y la cultura de la prevención, a través de la formación e información (de profesionales que atienden a las víctimas y del conjunto de la población trabajadora), desde la negociación colectiva y desde la movilización.

- Defender un **modelo educativo** basado en la solidaridad, en la educación como factor de integración, de superación de las desigualdades sociales y de convivencia entre las diferentes culturas. Reclamamos una educación no sexista, laica, científica, crítica y participativa. Trabajaremos para: modificar la LOCE, reclamando el consenso social y la dotación de recursos económicos suficientes. Cambiar la LOU para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación universitaria, introduciendo una ley de financiación, reforzando la autonomía universitaria, el gobierno democrático y el acceso coherente a la carrera docente. Desarrollar la Ley de Cualificaciones y FP con los objetivos de atender al incremento de la oferta, establecer una red adecuada de centros impulsando los centros integrados y arbitrando los vínculos necesarios entre el Sistema Nacional de las Cualificaciones y la negociación colectiva.
- Proponer a las distintas Administraciones la definición de un **sistema tributario suficiente** para dar cobertura financiera a las distintas actividades del sector público y justo en la distribución de los esfuerzos entre los ciudadanos. Abogar por políticas tributarias que hagan posibles mayores niveles de desarrollo y gasto social, con una distribución equilibrada de los esfuerzos a nivel personal, territorial y por fuentes de renta. La suficiencia y equidad de las políticas fiscales deben tener en cuenta el actual modelo de responsabilidades compartidas por las distintas Administraciones territoriales, tanto en la definición y gestión de políticas de gasto como en el uso de los medios para obtener ingresos.
- Promover el acceso a una **vivienda** digna a precios asequibles, prestando especial atención a los grupos con más problemas: jóvenes, familias monoparentales e inmigrantes. Reformular la actual política basada sólo en la cultura de la propiedad por otra con un mayor apoyo en el alquiler, mediante bonificaciones estructuradas en función del nivel de renta y responsabilidades familiares del beneficiario, y penalizando la vivienda desocupada. Fomentar la construcción de viviendas protegidas en régimen de propiedad promovidas por las cooperativas. Modificar la política fiscal en materia de vivienda y limitar las deducciones fiscales de los Fondos de Inversión Inmobiliarios. Mejorar el uso del suelo, evitando la especulación, modificando la legislación actual. Crear un observatorio inmobiliario con participación de todas las partes implicadas y adoptar medidas para evitar que las viviendas sociales puedan ser objeto de negocio mediante su arrendamiento o venta.

9.4. Instrumentos de intervención y evaluación

- Coordinar el trabajo entre diferentes áreas del sindicato, articulando las políticas e intercambiando las experiencias. Establecer la coordinación necesaria entre la Confederación y la Federación de Pensionistas para el trabajo sindical en los temas que afectan a las personas mayores.
- Difundir un discurso sindical coherente en relación al conjunto del sistema de protección social y una actuación sindical en consonancia en todos los ámbitos del sindicato, reforzando la coordinación entre las diferentes estructuras de ámbitos territoriales y sectoriales con competencia por parte de las correspondientes Administraciones Públicas.
- Fomentar los consensos políticos necesarios para reforzar nuestras propuestas y tener más posibilidades de aplicarlas en la práctica.
- Difundir la política general del sindicato en materia económica y fiscal, modelo productivo y medioambiental, sistema público de protección social, para que llegue a la afiliación y al conjunto de la ciudadanía, elaborando trabajos específicos confederales y utilizando los distintos canales, medios de información y comunicación interna y externa, la representación del sindicato en las empresas, etc.
- Desarrollar un trabajo coordinado de la Confederación y de las organizaciones territoriales para orientar las políticas de ingresos y gastos, teniendo en cuenta las importantes competencias de las comunidades autónomas en materia social y su capacidad fiscal. Ejercer el papel vertebrador del sindicato confederal en el actual modelo político de responsabilidad compartida entre Administraciones.

10. CONTRIBUIR A REFORZAR EL SINDICALISMO EUROPEO E INTERNACIONAL

Comprometernos con el desarrollo de la Europa política y social.

10.1. Análisis de la situación

El sindicalismo europeo se enfrenta en estos momentos al reto de que la Confederación Europea de Sindicatos (CES), interlocutora reconocida por las instituciones y patronales europeas, construya un modelo de organización y acción sindical con capacidad de negociación y movilización supranacional, articulada con las prácticas nacionales. Las conclusiones del X Congreso de la CES (Praga) consolidan el camino recorrido, pero no prefiguran el necesario salto hacia adelante. Otros retos son la construcción de un marco europeo de relaciones laborales avanzado y la defensa y consolidación del Modelo Social Europeo, atacado por los recortes que se pretenden imponer en numerosos países de la Unión Europea (UE).

El contexto estará marcado por dos hechos muy importantes: la aprobación de la Constitución Europea y la ampliación de la UE a 10 nuevos Estados, con repercusiones complejas y contradictorias en el campo laboral y sindical. Para España, los riesgos más graves de la ampliación están en los procesos de deslocalización industrial y en el nivel de disminución de los fondos estructurales y de cohesión que se reciban a partir de 2007. Estos hechos se producen en un contexto de debilidad general del crecimiento económico en varios de los países centrales (mejorado, no sabemos si sólo coyunturalmente, en el tercer trimestre de 2003) que ha afectado seriamente al progreso hacia los objetivos que se habían establecido en la Cumbre de Lisboa, especialmente los que se refieren al pleno empleo, con empleos de calidad, y a la cohesión social. La reciente iniciativa de la Comisión Europea para impulsar el crecimiento –mediante inversiones en infraestructuras e I+D+i– va en el buen camino, pero es insuficiente.

La fase actual de internacionalización –con todas sus contradicciones y complejidad– de las relaciones económicas, políticas, sociales y culturales, conocida como globalización, ha aumentado, bajo el modelo neoliberal que la orienta, la desigualdad y ha deteriorado los derechos laborales y sociales en el Sur y en el Norte del planeta. El sindicalismo está obligado a reforzar su organización y capacidad de acción internacionales y sus lazos de solidaridad. El fortalecimiento de los sindicatos en los países menos desarrollados y la generaliza-

ción de los derechos laborales y sindicales es una de las principales prioridades del movimiento sindical. Un instrumento muy destacado para avanzar en este terreno es la cooperación sindical, que hay que concebir tanto como acción solidaria, como de unificación de intereses comunes.

El objetivo de gobernar democráticamente la globalización requiere el fortalecimiento y la transformación profunda de las instituciones multilaterales. Su democratización debe incluir el reconocimiento del papel de los interlocutores sociales organizados internacionalmente. La política actual del Gobierno de los EE.UU. en todos los campos es un obstáculo, de primer orden, para ello. Los procesos de integración regional, económica y política, cuya expresión más avanzada es la UE, lo favorecen. En ellos hay que desarrollar sus contenidos democráticos y sociales. Trabajar por un gobierno democrático de la globalización en el campo laboral y social requiere construir una capacidad de interlocución real ante las instituciones económicas y financieras internacionales, articulada con la conseguida ante los gobiernos nacionales sobre los mismos temas. Salvaguardando su autonomía en el espacio que le es propio, el del trabajo, y debiendo reforzar su capacidad de iniciativa, el sindicalismo debe trabajar en común para construir una alternativa democrática al modelo neoliberal de globalización con otras organizaciones sociales y no gubernamentales que forman parte del movimiento impulsado por el Foro Social Mundial.

Las normas laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial las contenidas en la Declaración de 1998, son un elemento esencial para un mundo con derechos. Hay que procurar que dichas normas sean suscritas por todos los países, que se incluyan en los acuerdos económicos y comerciales, y que la OIT disponga de instrumentos efectivos de vigilancia y control de su cumplimiento.

Desarrollar la acción sindical en las empresas transnacionales y en sus redes de empresas proveedoras y subcontratistas es un elemento esencial del sindicalismo internacional. En Europa existen instrumentos legales y contractuales que hay que ampliar. En general, hay que utilizar los que sean más útiles en el campo de la responsabilidad social de las empresas. Para actuar eficazmente se necesita reforzar las capacidades de acción de las federaciones europeas e internacionales y de coordinación entre los sindicatos nacionales de cada empresa y sus redes.

10.2. Objetivos que nos proponemos

- Reforzar el sindicalismo europeo –la CES y sus federaciones europeas– para impulsar el desarrollo de la Europa política y social.
- Contribuir al fortalecimiento de las organizaciones sindicales internacionales y de los sindicatos de los países menos desarrollados para construir un mundo con derechos.
- Coordinar eficazmente la acción sindical internacional que desarrollan las diferentes estructuras de la Confederación.

10.3. Propuestas de actuación

- **Fortalecer la Confederación Europea de Sindicatos.** Más sindicato europeo como garantía de más Europa. Promover en su seno el debate sobre el modelo de organización en relación con los modelos de diálogo social y negociación colectiva europeos (Conferencia de Organización de la CES). Promover una mayor integración –política y organizativa– de las federaciones europeas en la CES, incluyendo a la Federación Europea de Jubilados y Personas Mayores (FERPA) con sus características propias. Articular las políticas sindicales europeas bajo las premisas de: defender el Estado de Bienestar y el Modelo Social Europeo; promover criterios y prácticas comunes de negociación colectiva que permitan avanzar en la construcción de un espacio europeo de negociación colectiva; promover la homologación de la formación y cualificaciones profesionales en el ámbito de la UE, y desarrollar un marco común de derechos laborales básicos.
- **Apoyar, fortalecer y, en su caso, renovar los instrumentos del diálogo social, la negociación colectiva y las relaciones laborales de ámbito europeo.** En particular, proponer a la CES que retome la iniciativa de negociar con la patronal europea el establecimiento de un sistema extrajudicial europeo de solución de conflictos laborales –reconocido por las instituciones de la Unión–, a cuyos procedimientos de mediación y arbitraje pudieran someterse las empresas transnacionales o empresas de sus redes. Impulsar, a través de la CES, la coordinación y articulación de las actuaciones y movilizaciones sindicales que se desarrollan en los ámbitos nacionales con las de carácter europeo, para la defensa de los derechos sociales.

- En el campo del diálogo social europeo, y sin olvidar otras muchas iniciativas igualmente importantes, conviene destacar las siguientes, implicándose en su desarrollo: revisión de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos –más competencias y capacidades y mayor papel de sindicatos y federaciones–; regulación de los procesos de reestructuraciones y fusiones empresariales; legislación sobre igualdad de trato; legislación sobre trabajadores inmigrantes.

- **Intensificar nuestra acción sindical en las empresas transnacionales.** Promover, junto con las federaciones sindicales europeas e internacionales, una coordinación efectiva de sus sindicatos. Poner en marcha «acuerdos mundiales», «códigos de conducta» y otros instrumentos «fuertes» de responsabilidad social de las empresas con procedimientos de seguimiento y control.

- Aportar nuestro trabajo para que el movimiento sindical europeo e internacional contribuya a **definir un nuevo internacionalismo a favor de los derechos, la democracia y las instituciones sociales**, como alternativa al neoliberalismo. Impulsar un modelo de desarrollo económico sostenible que reconozca el valor del trabajo y se enfrente a los procesos de degradación medioambiental. Impulsar, a través de la Confederación Europea de Sindicatos y de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la armonización fiscal europea y la erradicación de los paraísos fiscales, así como el establecimiento de instrumentos de control de los flujos financieros como la tasa Tobin u otros equivalentes. Reivindicar la paz como objetivo e instrumento de la política internacional, frente al recurso a la guerra para la solución de los conflictos.

- **Impulsar la cooperación sindical internacional:** para fortalecer los sindicatos, las estructuras organizativas y de coordinación supranacionales, incluidas las de las empresas transnacionales, y para contribuir a hacer respetar los principios democráticos y los derechos políticos, sociales y sindicales fundamentales, base imprescindible para el desarrollo de los pueblos y del bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Promover ante las Administraciones Públicas que la ayuda al desarrollo alcance progresivamente el 0,7 % del PIB. Introducir un objetivo similar en la negociación colectiva, asegurando el control de las aportaciones.

- Promover, a través de nuestro trabajo en las diferentes estructuras del sindicalismo europeo e internacional y de la política de cooperación, **el fortalecimiento del papel del movimiento sindical en los procesos de integración regional** que se están produciendo en el mundo y en los acuerdos –políticos y comerciales– de la UE con las instituciones regionales supranacionales. Los objetivos son que incluyan una dimensión democrática y social fuerte, se garantice el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo y se establezcan organismos de participación de los interlocutores sociales. Las prioridades geográficas de nues-

tra intervención están en América Latina (Mercosur, Comunidad Andina, etc.) y en la Región Euromediterránea.

- **Articular la acción sindical ante las instituciones internacionales** –económicas, laborales y políticas– con la desarrollada en los ámbitos nacionales, para lograr que las internacionales sindicales sean interlocutores reales ante los organismos internacionales y se avance en el cumplimiento efectivo de las normas del trabajo. En particular, promover la participación sindical en las negociaciones comerciales internacionales de la Organización Mundial del Comercio, para asegurar el respeto de los derechos fundamentales del trabajo en el comercio internacional, así como de las políticas públicas estatales en ámbitos como la educación, la sanidad u otros que requieren la protección de intereses generales.
- Promover y apoyar las iniciativas que procuren **reforzar el papel de la OIT** en el concierto de las instituciones internacionales, dotándola de instrumentos que permitan verificar y exigir el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo y del conjunto de sus convenios. Procurar un cambio en los procedimientos y en los métodos de trabajo del Grupo de Trabajadores de la OIT, para hacerlos más transparentes, participativos y democráticos.
- Impulsar en la **CIOSL** los cambios políticos y organizativos necesarios que refuercen su capacidad de acción sindical y de interlocución ante las instituciones internacionales. Actuar paralelamente en el seno de las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) con el mismo objetivo y para transformar la plataforma «Sindicatos Mundiales» que las agrupa en una auténtica confederación sindical mundial de la que formen parte las FSI. En el próximo congreso de la CIOSL se apoyarán las iniciativas tendentes a lograr la unidad con la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), procurando que este proceso esté abierto a las organizaciones sindicales democráticas y representativas que no pertenecen hoy a ninguna de estas dos internacionales.
- Promover la **convergencia** de las **internacionales sindicales** con las plataformas y redes de **ONG y movimientos sociales** en la lucha por la paz, por el desarrollo y extensión universal de la democracia y los derechos humanos, por la erradicación del hambre y la pobreza, por la construcción de un modelo de desarrollo sostenible, por el respeto al derecho internacional y la ampliación de sus ámbitos de aplicación, por el fortalecimiento de las instituciones multilaterales, que requiere una profunda reforma de las mismas en un sentido democratizador. En suma, promover la convergencia internacional hacia una alternativa democrática al proceso de globalización.

10.4. Instrumentos de intervención y evaluación

- Promover una participación activa de CC.OO. en la coordinación de la negociación colectiva y del diálogo social en Europa, a través de la participación en los comités y grupos de trabajo de la CES y en las estructuras de las federaciones sindicales europeas, coordinando la actividad de las organizaciones confederales para el desarrollo de esta línea de trabajo.
- Impulsar, coordinar y dirigir la acción de los Comités de Empresa Europeos y de los Comités Sindicales Interregionales, garantizando una dirección sindical de los mismos.
- Asegurar la transposición y verificar el cumplimiento en el ámbito nacional de las disposiciones europeas e internacionales que afectan a los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Coordinarse, de acuerdo con las federaciones sindicales internacionales, con los sindicatos de aquellos países en los que se encuentran implantadas las empresas españolas, para realizar un seguimiento de su respeto a los derechos laborales.
- Promover la participación de las mujeres y de los jóvenes en los distintos ámbitos internacionales, asegurando su participación en las delegaciones del sindicato en los distintos ámbitos de representación y actividad.
- Promover la cooperación entre las distintas Secretarías o áreas del sindicato para asegurar el trabajo en los distintos espacios del trabajo internacional.
- Desarrollar el 2º Programa de Cooperación Sindical de la Fundación Paz y Solidaridad «Serafín Aliaga». Establecer una coordinación efectiva de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad que permita una correcta aplicación del Plan Estratégico de la Red, recientemente aprobado por su Consejo, para dar coherencia confederal a la política de cooperación de CC.OO. y dar prioridad a su componente sindical. Asegurar la participación e implicación de las federaciones de rama en el desarrollo de esta política.
- Reforzar las estructuras de coordinación de la Confederación con las federaciones estatales y las organizaciones territoriales para desarrollar las propuestas de los apartados anteriores en cada uno de los campos mencionados: CES/Federaciones Sindicales Europeas, CIOSL/Federaciones Sindicales Internacionales, empresas transnacionales, política de cooperación y Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, etc.
- Promover, en el seno de la CES y sus federaciones, de la CIOSL y las federaciones internacionales, una política de alianzas amplia que permita alcanzar los objetivos que hemos mencionado. Esta política de alianzas conviene llevarla a cabo, en general, de un modo unitario con la UGT, dentro del marco general de la unidad de acción de ambas centrales.

■ Las relaciones bilaterales y multilaterales que desarrolla la Confederación y sus organizaciones confederadas hay que considerarlas instrumentos de la política internacional, y procurar que ayuden a la consecución de sus objetivos y que tengan la mayor coherencia posible. Las prioridades geográficas de estas relaciones hay que mantenerlas: Europa, América Latina y Norte de África y Oriente Próximo. Hay que subrayar la necesidad de continuar teniendo relaciones lo más estrechas posibles con los sindicatos de los países vecinos y de la Región Mediterránea y reforzarlas con los sindicatos del Centro y el Este de Europa. Para dar más peso a CC.OO. en el sindicalismo internacional conviene también fortalecerlas selectivamente en otras regiones; por ejemplo, con los sindicatos de EE.UU., Canadá, Japón, Corea y la República Sudafricana. Por último, hay que prestar una atención especial a las relaciones con los sindicatos de los países con los que España tiene flujos migratorios significativos.

RESOLUCIONES



RESOLUCIÓN GENERAL DEL 8º CONGRESO CONFEDERAL DE CC.OO.

El 8º Congreso Confederal ha reflejado la creciente fuerza y protagonismo de CC.OO. en la sociedad española. Las decisiones adoptadas y el trabajo desarrollado con responsabilidad por nuestro sindicato han incidido positivamente en la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, manteniéndonos como primera fuerza sindical del país y aumentando aún más nuestra legitimidad. Este avance nos ha situado como una referencia ineludible en la toma de múltiples decisiones con significativa repercusión social y económica, por lo que, sin olvidar nuestras deficiencias, debemos sentirnos muy orgullosos de formar parte de nuestro sindicato.

El lema del Congreso «*seguir creciendo, seguir decidiendo*» resume los objetivos del sindicato para los próximos cuatro años. Mejorar nuestro trabajo nos debe permitir crecer en afiliación y aumentar nuestra capacidad de influir en las decisiones para hacerlas favorables a los intereses de la población trabajadora, haciendo especial hincapié en las personas menos favorecidas, que apenas han tenido posibilidad de mejora en los últimos tiempos.

El actual marco social y laboral conlleva problemas que obligan a utilizar todos los recursos disponibles para su solución. La experiencia, no obstante, nos ha enseñado que las modificaciones en las normas generales no son suficientes. El refuerzo y mejora de nuestra presencia en las empresas es, y debe ser todavía más en el futuro, el mejor instrumento para mejorar la situación y, por tanto, debe constituir el objetivo principal de nuestra actividad, no sólo porque es imprescindible para la defensa de los intereses de las trabajadoras y trabajadores, sino, más importante, porque sólo nosotros somos capaces de hacerlo. Este objetivo necesita no sólo redoblar nuestro esfuerzo, sino además estar acompañado de las modificaciones legales oportunas para ganar en capacidad de representación.

Esta es nuestra principal misión, desarrollada mediante una mezcla de negociación y presión. Por eso este congreso apoya todas las movilizaciones actualmente en marcha obligadas por el agotamiento o bloqueo de las vías de diálogo.

Debemos llegar a más empresas, escuchar a los trabajadores y trabajadoras, y dotarnos de los medios necesarios para solucionar sus problemas. Por ello, hemos decidido impulsar un trabajo específico y más intenso en el capítulo de afiliación. Tenemos que consolidar una organización más amplia y eficaz para hacer posible nuestro proyecto sindical, asegurando una utilización eficiente y transparente de nuestros recursos, ganando en participación de

los trabajadores y comunicación con los mismos, elevando la formación sindical de nuestros representantes y promoviendo servicios eficaces para nuestra afiliación (comprometidos en la promoción de cooperativas de viviendas, en el asesoramiento y en la protección jurídica, en la oferta de seguros, en la oferta de turismo, etc.). Este esfuerzo debe ser más activo si cabe con los jóvenes.

La sociedad española ha cambiado profundamente desde la restauración democrática. Las relaciones económicas son más complejas, y disponer de un tejido productivo con capacidad para competir con los bienes y servicios producidos en un mundo cada vez más globalizado se ha convertido en una exigencia para poder generar más riqueza. Producir bienes con un superior valor añadido marca la dirección a seguir, para lo cual es preciso acometer las necesarias inversiones en la formación de las personas, en las infraestructuras y en capital tecnológico. El tránsito a este modelo debe contar con el esfuerzo inversor privado y con la indispensable colaboración de la iniciativa pública, junto a una acción sindical más eficaz.

La descentralización productiva transfiere costes, riesgos y responsabilidades a terceros, incluidos problemas adicionales a los trabajadores, creando nuevos modelos de organización del trabajo y de relaciones laborales. Las empresas tienen una responsabilidad social por lo que sus prácticas deben estar sometidas no sólo a códigos de conducta, sino en primer lugar a cumplir las normas vigentes y los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva. No vale todo en la actividad empresarial y la sociedad está legitimada para reclamar una ética empresarial distinta de la actual. Nuestro sindicato apoya esta idea, pero además, para mejorar nuestra capacidad de intervención en un escenario donde la internacionalización de la actividad empresarial ha modificado los centros de decisión, tenemos que redoblar nuestro esfuerzo para estar presentes donde ahora no llegamos, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, adaptando nuestra organización para garantizar los actuales derechos y establecer otros requeridos por la nueva situación.

En este contexto debemos perseguir nuevas metas en la negociación colectiva entendiéndola como fuente de derechos. Debemos proseguir en la mejora de la protección y defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, pese a las limitaciones del actual modelo, así como ganar espacios de mayor participación en las decisiones en las empresas. En definitiva, consolidar y ampliar derechos, comenzando por el pleno cumplimiento de la libertad sindical, para lo cual, en este momento, es obligado anular todos los procesos contra sindicalistas por la huelga del 20 de junio y cualquier otro abierto por el ejercicio de la actividad sindical.

Los problemas en el mundo del trabajo son los conocidos (precariedad, siniestralidad laboral y discriminación), aunque han aparecido otros con nuevas caras (riesgos psicosociales y acoso moral), pero determinados colectivos los sufren en mayor medida. Los cambios orga-

nizativos buscando competir mediante costes laborales inferiores y peores condiciones de trabajo, se hacen muy visibles en la contratación temporal. Luchar por la severa reducción de las actuales tasas de temporalidad constituye uno de nuestros principales retos. De igual forma, es preciso hacer un esfuerzo adicional para reducir el nivel de desempleo entre las mujeres y los jóvenes, así como con los trabajadores inmigrantes. La inmigración es uno de los fenómenos más novedosos de los últimos años. La mayor desprotección de estas personas (problemas para conseguir la regularización de su situación, falta de red familiar...) obliga a nuestro sindicato a realizar un esfuerzo adicional para garantizar sus derechos laborales y sociales.

Cuestiones a las que añadir la búsqueda de soluciones a una lacra: la siniestralidad laboral. El comportamiento permisivo e inmoral de las empresas no puede mantenerse, por lo que las Administraciones deben realizar un esfuerzo mayor por hacer cumplir la normativa. Reclamar esta obligación no es suficiente, es necesario que nuestro sindicato aumente su implicación en esta tarea con su trabajo diario al lado de la población trabajadora.

El objetivo de un desarrollo sostenible debe estar acompañado de la mejora en la cohesión social, para lo cual es necesaria una equilibrada distribución de los esfuerzos y de los resultados. En este sentido, es necesario seguir construyendo un modelo social basado en el Estado del Bienestar. Un modelo donde la iniciativa pública juega un papel insustituible para garantizar la igualdad de oportunidades de la ciudadanía y el acceso a una serie de bienes básicos que, de otra manera, estarían vetados para una parte de la población.

El acceso a una enseñanza de calidad constituye un elemento imprescindible para avanzar en la igualdad de oportunidades, un objetivo sólo alcanzable situando la educación como prioridad. Los poderes públicos deberán asegurar que toda la ciudadanía tenga garantizada una educación pública gratuita y no discriminatoria, aspectos exigibles a todos los centros sostenidos con fondos públicos. Se deben establecer, además, objetivos educativos acordes con las necesidades de la sociedad mejorando las condiciones del sistema, sus centros y sus profesionales.

El avance en la igualdad de oportunidades debe extenderse a la necesaria disposición de servicios eficientes en la orientación y búsqueda de empleo, un servicio muy necesario y demasiado olvidado hasta la fecha.

Una sociedad cohesionada necesita de un nivel adecuado de protección al que puedan acceder todas las personas. El esfuerzo de la sociedad española por construir un Estado del Bienestar debe continuar. Hay que consolidar y mejorar donde sea preciso las actuales prestaciones (sanidad, pensiones, incapacidad temporal, desempleo, prestaciones familiares y salario social...). Seguiremos trabajando para mejorar estos sistemas, en especial aquellos problemas que limitan el acceso a colectivos en dificultades (pensiones mínimas, conver-

gencia de regímenes...). Pero además apostamos por un nuevo impulso del Estado social incorporando nuevas prestaciones universales, como los servicios para personas dependientes y mejorando algunas otras dirigidas a las unidades familiares, ahora muy deficientes: prestaciones económicas por hijo a cargo de carácter universal y suficientes escuelas infantiles al alcance de todos. Un esfuerzo acompañado de la aplicación de una política de vivienda que permita acceder a la población a este bien básico con un esfuerzo asumible.

En un contexto de críticas al Estado del Bienestar, refrendamos nuestro apoyo al modelo social, con la inteligencia de saber adecuarlo a las necesidades de la sociedad y los recursos disponibles. La experiencia nos ha demostrado que el carácter público de estas prestaciones, al igual que en algunos otros servicios públicos, es la mejor opción para la mayoría, no sólo porque garantiza el acceso a toda la población sino porque su gestión es más eficiente que la del sector privado. Nuestro sindicato asume responsabilizarse del futuro de un sistema de prestaciones sociales cada vez mejor, mejorando la cobertura y las prestaciones, para lo cual, previo análisis en profundidad del mismo, está abierto a dialogar y plantear reformas que permitan combinar su adecuación a las necesidades de los ciudadanos con su viabilidad para que puedan disfrutar del mismo las próximas generaciones. Nuestro objetivo es ampliar y mejorar las prestaciones, y no confundimos las fórmulas, un recurso técnico, con los objetivos a lograr.

El apoyo al carácter público de estos servicios, de vital importancia para la calidad de vida de los ciudadanos, ha de ir acompañado del cumplimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, la mejora de sus condiciones de trabajo y la incentivación en su desempeño, y de medidas para prestigiar su tarea ante el resto de la población.

El Estado del Bienestar necesita de recursos financieros para su sostenimiento. CC.OO. apoya la configuración de un sistema tributario suficiente para el desarrollo de las actividades públicas mencionadas, elaborado bajo un reparto equitativo de los esfuerzos en términos personales, de fuentes de renta y territorios. Conocido que la presión fiscal española es muy inferior a la de nuestro entorno, rechazamos la actual moda por la rebaja de impuestos sobre la renta, pues sabemos que son preludio de recortes en prestaciones fundamentales. La definición de la suficiencia y la equidad de las políticas tributarias debe tener en cuenta el actual modelo de responsabilidades compartidas coherente con el Estado de las Autonomías vigente en el Estado español.

Nuestro sindicato apuesta por una sociedad mejor y más justa. Nuestro compromiso se establece sobre objetivos de igualdad, solidaridad, cohesión y seguridad. CC.OO. apuesta por una sociedad donde la igualdad de género sea una realidad, proponiéndose, por tanto, trabajar intensamente por solucionar la actual posición de discriminación que siguen sopor-

tando las mujeres. Discriminación en el acceso al trabajo, en los salarios percibidos y en las condiciones laborales. Llevar a la práctica el derecho de igualdad de las mujeres se convierte en un objetivo central de las actuaciones de nuestro sindicato, para lo cual se deben tomar cuantas iniciativas se consideren necesarias, incluida una ley de acciones positivas de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo. Asimismo, condenamos y rechazamos la violencia física y psíquica que sufren muchas mujeres por parte de sus parejas o ex parejas en el ámbito familiar, ante la cual mantendremos «tolerancia cero» dentro y fuera del sindicato. La ley integral contra la violencia de género debe contemplar recursos y presupuestos que permitan a la mujeres salir de la situación de maltrato que padecen y, a la vez, aplicar políticas de prevención en educación, salud y empleo.

Una sociedad tolerante está reñida con la imposición de estudiar cualquier religión en la escuela. La tolerancia implica también el rechazo a la xenofobia e implica un esfuerzo compartido por todos, los que están y los que llegan, para alcanzar la integración facilitando medios para hacerlo. En este sentido, reclamamos un acuerdo social para abordar todos los temas relacionados con la inmigración (ejes de actuación y desarrollo de los mismos con implicación de los agentes sociales).

La sociedad que apoyamos implica, a su vez, el rechazo rotundo de cualquier tipo de terrorismo, injustificable siempre, sea cual sea el argumento esgrimido por sus autores y defensores. Desde este rotundo rechazo, CC.OO. se solidariza y compromete su apoyo a las víctimas del brutal atentado realizado en Madrid el 11 de marzo.

Rechazamos el control partidista de los medios de comunicación porque una sociedad como la que defendemos necesita de una información veraz, plural e independiente. Así, se debe ser beligerante en la defensa de los medios de comunicación públicos como elementos esenciales del servicio público, exigiendo al conjunto de los medios de comunicación, tanto públicos como privados, el cumplimiento estricto de su compromiso social.

Nuestro sindicato trabaja por una sociedad más humana donde se pueda conciliar la vida laboral y personal, potenciando una visión menos consumista y más orientada hacia la cultura y el ocio, lo que hace rechazar la imposición de normas sobre la apertura de los comercios y centros comerciales los domingos y festivos.

Mantenemos nuestro espíritu europeísta apoyando la construcción de una Unión Europea sólida bajo los principios de la cohesión social y económica. La CES es el mejor lugar para desarrollar nuestro trabajo agrupando nuestro esfuerzo con el resto del movimiento sindical europeo. Nuestra apuesta se centra en potenciar la unión política para acompañar la ya existente unión económica y monetaria, y así construir un espacio con señas de identidad propia a partir de un modelo social de mercado. Un modelo apoyado en los derechos de las trabajadoras y trabajadores, mejorable sin duda, pero que puede impulsar una globalización

en positivo donde los países empobrecidos tengan la oportunidad de construir un futuro mejor para sus habitantes, que ahora ven negados los más fundamentales derechos.

Con el propósito de construir un mundo más habitable rechazamos cualquier intervención militar en un tercer país decidida al margen del Derecho Internacional y sin el respaldo de las organizaciones competentes. La ruptura del orden internacional consensuado es un paso hacia la barbarie que camina en dirección contraria de la pretendida, al consolidar el poder de los más fuertes sin respetar los derechos del resto del mundo. Fortalecer el derecho internacional, apoyar el funcionamiento del Tribunal Penal Internacional y reformar las instituciones internacionales multilaterales, democratizándolas, son objetivos del sindicalismo de clase.

Saludamos la retirada de las tropas españolas de Iraq y pedimos la restitución de la soberanía a su pueblo, a través de un proceso democrático que tiene que realizarse bajo el mandato de Naciones Unidas. Para salvaguardar la paz, la justicia y el derecho internacional consideramos igualmente necesario que se cumplan las resoluciones de Naciones Unidas que garantizan los derechos de los pueblos de Palestina y del Sahara Occidental.

La situación de miseria y desigualdad en amplias regiones del mundo es insostenible. Para el movimiento sindical internacional tiene que ser prioritaria la construcción de un nuevo orden económico y social mundial, justo y solidario, que sea acorde con los principios del desarrollo sostenible. El cumplimiento universal de los derechos y principios fundamentales del trabajo, definidos por la OIT en 1998, es nuestro instrumento insustituible para realizar este objetivo. En este sentido, CC.OO. participará y promoverá cuantas campañas contra la violación de los derechos sindicales en el mundo sean necesarias, desarrollando una especial solidaridad con los sindicalistas colombianos.

El 8º Congreso ha debatido en profundidad sobre estos temas y ha aprobado nuestro Programa de Acción, articulado en diez ejes, como instrumento para afrontar nuestros retos. Las reglas de la organización democrática son la fortaleza de la organización. El congreso ha marcado el tiempo de su debate, se trata ahora de aunar voluntades para, desde una organización cohesionada, avanzar el máximo posible en la consecución de estos objetivos. En una organización democrática todos somos partícipes de la formación de decisiones y todos nos comprometemos con la aplicación de lo aprobado.

Después de ocho años de políticas conservadoras del Gobierno del Partido Popular, se ha producido un cambio político que ha despertado grandes expectativas entre la población. En este nuevo contexto nuestro sindicato se compromete a trabajar en la ambiciosa tarea que nos hemos impuesto, desde la independencia y la autonomía en nuestras decisiones y actuaciones. Con esfuerzo y dedicación, y siendo siempre conscientes de que estamos al servicio de los intereses de trabajadores, confiamos en sacarla adelante.

RESOLUCIÓN SOBRE LA MODIFICACIÓN DEL MODELO Y EL PROCEDIMIENTO EN LOS PROCESOS CONGRESUALES

El actual modelo de desarrollo congresual ha sido objeto de debate y controversia desde el 6º Congreso Confederar, lo que propició una resolución, aprobada en el 7º Congreso, que encargaba a la Comisión Ejecutiva la creación de una comisión ad hoc para la revisión del método de trabajo y participación de nuestros congresos. Durante el anterior periodo congresual no ha sido posible la consecución de ese nuevo modo de proceder.

En consecuencia, y para evitar que dichas aspiraciones en el 9º Congreso se vean nuevamente frustradas, el 8º Congreso Confederar formula el siguiente mandato:

El Consejo Confederar, máximo órgano de la Confederación Sindical entre congresos, procederá a constituir en su primera sesión después de la celebración del 8º Congreso una comisión, integrada por personas pertenecientes a dicho órgano, que tendrá como único cometido diseñar una nueva modalidad de congreso que, sin implicar cambios en los estatutos, fundamentalmente logre:

- Un congreso más participativo para el conjunto de una afiliación que ha crecido significativamente, incorporado a muchos jóvenes y mujeres de todos los sectores.
- Agilizar y acortar los tiempos utilizados en la preparación y realización de los congresos.
- Racionalizar los recursos humanos y económicos invertidos en los procesos congresuales.

Dicha comisión tendrá que presentar la conclusión de sus trabajos, concretados en forma de propuesta, en la tercera sesión ordinaria del Consejo Confederar a fin de que éste decida o no su aprobación.

Si el Consejo Confederar, tras sus correspondientes deliberaciones, procediera a la aprobación de la misma, dicha modalidad entraría en vigor inmediatamente y todos los procesos congresuales que se celebraran a continuación estarían regidos por las nuevas normas que emanaran de aquélla.

RESOLUCIÓN SOBRE EL PATRIMONIO SINDICAL ACUMULADO

Nada más finalizar el 7º Congreso Confederal, desde CC.OO. planteamos a la presidencia del Gobierno de la nación la necesidad de abordar la cesión de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado (PSA), utilizando para ello los mecanismos e instrumentos que se contemplan en la Ley 4/86, de 8 de enero: la Comisión Consultiva Nacional del Patrimonio Sindical Acumulado y las negociaciones que bilateralmente se pudiesen mantener con el propio Gobierno. Estos planteamientos los apoyábamos en un informe sobre la situación del PSA.

En dicho informe presentábamos sendos cuadros acerca de los locales del PSA que actualmente tenemos cedidos en cada comunidad autónoma, así como las obras necesarias para la conservación de una parte de los mismos. También indicábamos una serie de necesidades para satisfacer de forma urgente. El informe se completaba incluyendo algunas reflexiones fruto de la práctica diaria en el trabajo sobre Patrimonio y de las que obtuvimos conclusiones concretas. Este informe se actualizará con los últimos datos y experiencias aportadas.

Por todo ello, el 8º Congreso Confederal de la CS de Comisiones Obreras, con el fin de solucionar a corto y medio plazo los problemas que cotidianamente se presentan en nuestras organizaciones territoriales y federales, planteará al Gobierno de la nación, a través de nuestra representación en la Comisión Consultiva del Patrimonio Sindical Acumulado y ante la presidencia del Gobierno, las siguientes conclusiones:

- Modificación de la Ley 4/86, de 8 de enero, y su Reglamento, en el sentido de agilizar y adecuar dicha normativa a las necesidades reales que hoy se plantean a la hora de tramitar los expedientes de permutas, compras o ventas de bienes inmuebles aprobados por la Comisión Consultiva, así como que los ingresos obtenidos por las ventas de dichos bienes puedan destinarse directamente a los criterios finalistas que ya se recogen en la citada ley: obras de mantenimiento y rehabilitación de los locales sindicales; compra de los mismos cuando sea necesario.
- Agilización –mientras tanto no se modifiquen la ley y el reglamento– de los expedientes ya aprobados relativos a cesiones, enajenaciones, compras o permutas, dentro de los límites que nos permite la legalidad vigente.
- Instar al desalojo de todos aquellos ocupantes –incluida la propia Administración del Estado– que, sin ser sujetos activos de la cesión, están ubicados a día de hoy en los espacios y locales del PSA.

- Abrir negociaciones inmediatas para estudiar y dar solución a las prioridades que CC.OO. tiene en materia de espacios y locales, y que se relacionan en el informe que entregaremos a la presidencia del Gobierno.
- Por último, plantear al Gobierno la necesidad de restituir en propiedad todo el patrimonio sindical acumulado a las organizaciones cesionarias representativas, solucionando definitivamente uno de los problemas pendientes de la democracia.

RESOLUCIÓN QUE FACULTA AL CONSEJO CONFEDERAL PARA MODIFICAR EL ARTÍCULO 17 DE LOS ESTATUTOS CONFEDERALES

Si bien la modificación estatutaria, en cualquiera de sus artículos, es potestativa del Congreso Confederal, el actual proceso de desarrollo organizativo que se está llevando a cabo en la Confederación Sindical de CC.OO. de Euskadi –en la línea de constituir la Unión Sindical de CC.OO. en la Comunidad Foral de Navarra y las CC.OO. de Euskadi de la Comunidad Autónoma Vasca–, aconseja flexibilizar esta potestad de forma extraordinaria para poder dar respuesta a esta futura realidad.

En este sentido, el 8º Congreso Confederal de CC.OO. acuerda facultar al Consejo Confederal para que proceda a la modificación del Artículo 17 de los Estatutos Confederales en el momento en que se produzca la modificación organizativa de la Confederación Sindical de CC.OO. de Euskadi.

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN



Órganos de dirección elegidos en el 8º Congreso

Secretaría General

José María Fidalgo.

Comisión Ejecutiva Confederal

José María Fidalgo, Lola Licerias, José Luis Sánchez, Pura García, Ignacio Fernández Toxo, Julio Ruiz, Carmen Barvo, Fernando Lezcano, Salvador Bangueses, Nuria Rico, Fernando Puig-Samper, José María Díaz-Ropero, Marisol Pardo, Javier Doz, Joaquín Nieto, Andrés Gómez, Gregorio Marchán, César López, Laura Piñol, Ramón Górriz, Agustín Moreno, Salce Elvira, Francisco Muñoz, Carmen Chacón, Pedro San Frutos, Juan Ignacio Valdivieso, Antonio Pino, Rodolfo Benito, Javier Fernández, Paloma López, Javier Hevia, Ventura Montalbán y Dolores Jara.

Secretariado Confederal*

- José María Fidalgo, SECRETARIO GENERAL
- Lola Licerias, SECRETARIA DE EMPLEO
- José Luis Sánchez, SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y FORMACIÓN SINDICAL
- Pura García, SECRETARIA DE POLÍTICAS SOCIALES
- Ignacio Fernández Toxo, SECRETARIO DE ACCIÓN SINDICAL Y POLÍTICAS SECTORIALES
- Julio Ruiz, SECRETARIO DE MIGRACIONES
- Carmen Bravo, SECRETARIA DE LA MUJER
- Fernando Lezcano, SECRETARIO DE COMUNICACIÓN
- Salvador Bangueses, SECRETARIO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL Y ESTUDIOS
- Nuria Rico, SECRETARIA DE JUVENTUD
- José María Díaz-Ropero, SECRETARIO DE AFILIACIÓN
- Marisol Pardo, SECRETARIA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO
- Javier Doz, SECRETARIO DE ACCIÓN SINDICAL INTERNACIONAL
- Joaquín Nieto, SECRETARIO DE MEDIO AMBIENTE Y SALUD LABORAL
- Andrés Gómez, SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
- Gregorio Marchán, SECRETARIO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

() En su primera reunión, celebrada el 4 de mayo de 2004, la Comisión Ejecutiva Confederal eligió el Secretariado Confederal.*

Comisión de Garantías

Miguel González Zamora, Mercedes Martínez de la Torre, Luis Martínez Vela, Manuel Santamaría Armada, Carmen Perona Mata, Ángeles Paredes Gil y Miguel Ángel Serrano.

Comisión de Control Administrativo y Financiero

Luis Vara Suárez, Rosa María Fabián, Carlos Moreno Santos, Javier Zornoza Boy, Manuel Ricardo López Aisa, María Candelas Sánchez de Miguel y Luis Fernando de Luis Martín.