

contigo en el trabajo,
contigo en la sociedad



7º CONGRESO
DE CC.OO

Resumen del Informe General al 7º Congreso

CC.OO. HACE BALANCE DE SU ACTIVIDAD

Entrevista con

ANTONIO GUTIÉRREZ,

Autonomía, independencia

y concertación en los últimos 12 años



6

EL CONSEJO CONFEDERAL APRUEBA EL INFORME GENERAL AL 7º CONGRESO Y UN PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Consejo Confederal ha aprobado el Informe General que se presentará al 7º Congreso, así como una resolución sobre el Plan de Igualdad de la Confederación Sindical de CC.OO, en la que se asume el compromiso de avanzar en el desarrollo de las políticas transversales de género, como vía para garantizar la efectiva aplicación de la igualdad y no discriminación de las mujeres para su incorporación y permanencia en el mundo laboral.

8

EL DIALOGO SOCIAL TRAS LAS ELECCIONES

El 22 de marzo se celebró una reunión entre el secretario general de CC.OO, Antonio Gutiérrez, y el Presidente del Gobierno, José María Aznar, con el objetivo de mantener e impulsar el diálogo social. En dicho encuentro, Aznar se comprometió a no imponer ningún tipo de reforma laboral, aceptando la petición de Antonio Gutiérrez de que los cambios en la legislación laboral sean fruto de la negociación entre sindicatos y patronal.

10

Las mujeres ganan un 24 por 100 menos que los hombres

LA DISCRIMINACION SALARIAL DE LAS MUJERES

El análisis de los salarios es uno de los muchos aspectos que evidencian las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo.



30

7º CONGRESO CONFEDERAL

- ▶ **CC.OO. HACE BALANCE DE SU ACTIVIDAD EN LOS ULTIMOS CUATRO AÑOS**
- ▶ **LOS DOCUMENTOS A DEBATE**
- ▶ **ENTREVISTA CON ANTONIO GUTIERREZ**



■ 14

La formación se consolida como instrumento para la acción sindical.

■ 16

Congreso de fusión de las federaciones de Alimentación y del Campo.

■ 17

Un paso más hacia la concentración de los medios de comunicación.

■ 18

Las movilizaciones convocadas por CC.OO. abren vías de solución al abandono de las oficinas de extranjería.

■ 21

Renfe: Avanza la negociación.

■ 22

CC.OO. habilita 129 oficinas para tramitar las solicitudes de los inmigrantes.

■ 24

Las privatizaciones del Partido Popular:

■ 26

CC.OO. exige una estrategia nacional sobre sustancias químicas peligrosas.

■ 44

Tribuna del 7º Congreso.

■ 54

XVII Congreso de las CIOSL.

■ 55

Los derechos laborales en el proceso de globalización.

■ 57

Luis Buñuel, la mirada de un genio.

■ 58

Libros: «Tiempo de trabajo: Empleo y calidad en la industria turística».

EDITA Gaceta Sindical. c/ Fernández de la Hoz, 12. 28010. Madrid. Tel.: 91 308 60 09. Fax: 91 310 48 04

CONSEJO EDITORIAL. Javier Doz, secretario confederal de Información y Publicaciones; Rosa Sans, secretaria de Información y Publicaciones de la CONC; Manuel del Alamo, Secretaria de Información y Publicaciones de la CS de CC.OO. del País Valencià; Miguel Iglesias, secretario de Información y Publicaciones de Asturias; Francisco Naranjo, secretario de Información y Publicaciones de la USMR; Ramón Gorriç, secretario de Información y Publicaciones de la Federación Minerometalúrgica; Romulo Silva, secretario de Información y Publicaciones de la Federación de Comunicación y Transporte; Francisco Rodríguez, secretario de Información y Publicaciones de la COAN; Jesús de Vicente, Secretaría de Información y Publicaciones de la FSAP.

DIRECTORA. Gregoria Cebrián.

REDACCION Y COLABORADORES. Concha Hernández, Paloma López, Antonio Baylos, Jorge Aragón, Luis Mº González, Eva Pérez, Enrique Lillo, Carlos Martín, Angel Martín, Joaquín Aparicio y Miguel A. García. **DISTRIBUCION.** María Jesús Méndez.

DEPOSITO LEGAL M-11888-1980 **ISSN** 1133-035 X **AJUSTE Y PRODUCCION** Paralelo Edición **PORTADA:** Gaceta Sindical agradece su colaboración desinteresada a "Forges" en el diseño de la portada de este número.



AGENDA

CITAS INTERNACIONALES POR LA IGUALDAD

● MARCHA MUNDIAL DE LAS MUJERES 2000

El 8 de marzo se inició la "Marcha Mundial de las Mujeres contra la pobreza y la violencia", que finalizará el 17 de octubre con una gran concentración frente al edificio de las Naciones Unidas en Nueva York, tras haber pasado antes por las sedes del Banco Mundial y del FMI. Paralelamente a la marcha se han emprendido sendas campañas de educación y sensibilización frente a los problemas que sufren las mujeres, así como de recogida de firmas —que se entregarán en la ONU el 17 de octubre—, en apoyo a las reivindicaciones y en favor de la solidaridad, la paz y la igualdad.

● PEKIN+5

Una cita importante en el calendario de la igualdad será la Revisión Beijing + 5 que consistirá en una Sesión Especial de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre "La mujer en el año 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el SXXI", que se celebrará en Nueva York de los días 5 al 9 de junio. Esta reunión de Beijing + 5 evaluará el grado de cumplimiento de los gobiernos en los compromisos adquiridos, y se abordarán nuevas estrategias encaminadas a superar los obstáculos para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

● REVISIÓN DEL CONVENIO 103 DE LA OIT

El próximo mes de junio tendrá lugar la revisión del Convenio 103 de la OIT sobre la protección de la maternidad, que está sin reformar desde 1952. CC.OO. ha presentado un conjunto de propuestas, junto a UGT y los sindicatos

de otros países, para evitar retrocesos que afectarían, en primer lugar, a los países donde la protección social está menos consolidada.

EL OJO DE LA AGUJA

Antonio Gutiérrez

EL 20 de noviembre de 1987, Antonio Gutiérrez era elegido secretario general de CC.OO. Habrán pasado 12 años, cuatro meses y 21 días hasta que el próximo 14 de abril de 2000, el primer sindicato del país elija un nuevo secretario general. Tenía 36 años y en su discurso de clausura del 4º Congreso de CC.OO. en 1987 concluía con las siguientes palabras: "El viva que quisiera dar no cabe en un sólo grito, yo quiero dar un grito por todos y cada uno de los compañeros y compañeras de CC.OO., sin mirar etiquetas, sin mirar nada de nada. ¡Vivan los compañeros y compañeras de Comisiones Obreras!". Cuando deja la secretaría general, digo bien, deja la secretaría general, en la que ha desarrollado su actividad durante 12 años, queda en el camino un hondo inventario que ya forma parte del patrimonio de CC.OO. y de la democracia española. Una vida para el sindicato en el sindicato de toda su vida, convierten a Gutiérrez en un proyecto ciudadano de 49 años. A sus espaldas un balance de trabajo que ha hecho de CC.OO. una de las organizaciones democráticas con mayor crédito social. Y en el horizonte, sin tiempo para la tregua, una responsabilidad para vivir y una pasión para seguir peleando por las ideas de siempre en los tiempos de hoy. A él pertenece el universo de las decisiones futuras. Pero a lo largo y ancho del país, en los rincones de las diversas organizaciones del sindicato y en las crónicas de la reciente historia de España, un trozo de la lucha por la libertad, del sindicalismo en democracia, se cuele intenso y se funde con el convenio, la concertación o la huelga. Doce años parecían una eternidad. Y sin embargo, la renovación necesita de normas que la hagan posible. Esa fue su *enmienda* a los estatutos y este el reconocimiento a su trabajo. ■

LUCA CABALLERO





100 AÑOS DE DISEÑO GRÁFICO EN ESPAÑA

Hasta el 29 de mayo, el Museo Nacional Reina Sofía acoge la exposición "Signos del siglo", que con más de mil piezas de 500 autores propone un recorrido por las imágenes cotidianas para dar a conocer el potencial creativo español en el campo del diseño en este último siglo. Es la primera muestra en su género que trata al diseño gráfico

como aliado en la mejora de la calidad de vida y muestra su constante presencia en los escenarios de la cotidianidad ciudadana. La muestra exhibe diseños de objetos tan cercanos como la lata de aceite Carbonell, la botella de lejía Conejo, los polvos Netol, la señal del Metro, hasta un cartel de La Barraca y el dibujo de Picasso para el menú de Eis Quatre Gats.

GACETA SINDICAL Y TRABAJADORA PARTICIPAN EN LA CAMPAÑA "LAS MUJERES HACEN LA INFORMACIÓN"

Casi 200 medios informativos de todo el mundo se han sumado a la iniciativa "Las mujeres hacen la información" propuesta por la Unesco, la Comisión Europea y la Federación Internacional de Periodistas con motivo de la celebración de; 8 de marzo, día internacional de la Mujer.

De los cinco medios españoles que participaron en la campaña, cuatro de ellos, Gaceta Sindical, Trabajadora, Lluita obrera y Treballadora, son de CC.OO.

La iniciativa consistente en que el 8 de marzo las mujeres ejercieran de redactoras-jefa en los distintos medios, ha encontrado su mayor eco en Canadá, con 17 medios adheridos, seguido de Albania, con 15; Bolivia, con 14 y Estados Unidos, con once. Entre ellos, figuran la cadena americana CBS News, Canal + de Francia y la revista "Nature".

El propósito ha sido poner de relieve la barrera invisible que aún hoy limita el acceso de las profesionales de la información a los puestos clave de responsabilidad editorial.



EDITORIAL

Ante el 7º Congreso

EN la recta final de nuestro proceso congresual, las elecciones del pasado 12 de marzo han producido cambios profundos en el mapa político español. Sin que ninguna encuesta previa lo hubiera vaticinado, el PP obtuvo la mayoría absoluta y las dos principales formaciones de la izquierda compartieron un importante retroceso, perdiendo tres millones de votos. Poco antes del comienzo de la campaña, el PSOE e IU suscribieron un programa de gobierno y un acuerdo electoral para el Senado en una parte de las circunscripciones. La Comisión Ejecutiva Confederada de CC.OO., reafirmando en la posición tradicional de no pedir el voto para ningún partido, saludaba el acuerdo de la izquierda y los contenidos de su acuerdo programático. Al mismo tiempo afirmaba que, fuera cual fuera el resultado de las elecciones, CC.OO., desde la autonomía sindical, adoptaría una actitud similar al defender sus propuestas ante el nuevo Gobierno y la patronal.

El 6º Congreso estableció que la prioridad de la acción sindical estaba en la negociación colectiva y la concertación social, y que en las relaciones con el Gobierno el sindicato tenía que actuar como sujeto político autónomo no subordinado a ninguna estrategia partidista. El balance de los últimos cuatro años ha sido globalmente positivo; el sindicato ha visto reforzada su capacidad contractual y fruto de ello, y frente a ciertas previsiones tras la victoria del PP en 1996, no ha habido un retroceso en los derechos laborales y la protección social; por el contrario, se han conseguido mejoras significativas en algunos campos. Por otra parte, la afiliación ha aumentado en cerca de un 9% y en las elecciones sindicales CC.OO. ha revalidado su condición de primera fuerza sindical, incrementando de forma notable el número de sus delegados, al igual que el sindicalismo de clase en su conjunto.

Sin embargo, la ponencia del 7º Congreso parte de un análisis nada triunfalista de la situación. La política sindical que preconizamos sólo puede sustentarse con solidez si se incrementa notablemente la afiliación, si mejoramos nuestra organización para hacerla más eficaz y capaz de revitalizar la acción sindical en la empresa y en los centros de trabajo, en los nuevos ámbitos de empleo y trabajo, entre la juventud trabajadora. La asignatura de la acción sindical y de la organización en la pequeña empresa privada, allá donde de forma creciente se van concentrando la mayoría de los trabajadores, sigue estando pendiente. Aquí es en donde hay que concentrar todos los esfuerzos en los próximos cuatro años.

Tras las elecciones generales, la política sindical diseñada en el sexto Congreso conserva toda su validez. Sin embargo, no hay que engañarse, se va a enfrentar a mayores dificultades para su aplicación. El interés de grupos económicos y sectores políticos conservadores para que el PP haga valer su mayoría absoluta es obvio, y puede condicionar la acción del Gobierno. Por otra parte, la tentación de hacerle ejercitar la mayoría absoluta puede llevar a la CEOE, ausente los dos últimos años del diálogo social, a parapetarse tras ella y dificultar aún más la concertación. El 7º Congreso debe abordar con serenidad y rigor como hacer frente a una situación nueva. La clave estará en el reforzamiento afiliativo y organizativo del sindicato y de su capacidad de acción en la empresa. ▀

APROBADOS EL INFORME GENERAL Y UN PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



El pasado 9 de marzo, el Consejo Confederal CC.OO. debatió y aprobó el Informe General que, en nombre de la Comisión Ejecutiva, Antonio Gutiérrez presentará al 7º Congreso. Dicho informe hace balance de la actividad desarrollada por el sindicato en los últimos cuatro años, así como del trabajo realizado por las distintas Secretarías. El Consejo aprobó una resolución sobre el Plan de Igualdad de la Confederación Sindical de CC.OO, destinada al 7º Congreso, en la que se asume el compromiso de avanzar en el desarrollo de las políticas transversales de género, como vía para garantizar la efectiva aplicación de la igualdad y no la discriminación de las mujeres para su incorporación y permanencia en el mundo laboral.

EL informe que será presentado al próximo Congreso, se inicia con un análisis de la situación internacional. Frente al fenómeno de la globalización y sus consecuencias económicas, sociales y laborales, preconiza la creación de instituciones democráticas que puedan regular las relaciones financieras y económicas.

Entre otras cuestiones el Informe subraya, en línea con la CIOSL, la necesidad de reformar la OMC y de actuar ante otros organismos internacionales como el Banco Mundial y el FMI, con objeto de evitar los efectos negativos de la globalización y para que los derechos laborales y sociales se equiparen a los económicos y se extiendan a todos los países.

Respecto a Europa, el Informe insiste en que la construcción europea no puede limitarse sólo a la Unión Monetaria, sino que debe

ir acompañada de un desarrollo de la Europa política y social, que refuerce la participación ciudadana y las instituciones democráticas. Asimismo apuesta por que la CES vaya avanzando a ser un sindicato europeo y no una coordinación de acciones de los sindicatos europeos, con una capacidad clara en el ámbito europeo de negociación frente a la patronal y a las instituciones políticas de la UE.

En el ámbito de la acción sindical, destaca el Informe que los procesos de diálogo social durante estos últimos cuatro años, impulsado desde la iniciativa sindical, por vez primera, han llevado a acuerdos importantes, entre ellos los Interconfederales para la Estabilidad del Empleo, Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos de 1997, el ASEC o el de Pensiones; unos acuerdos que se han alcanzado siguiendo una estrate-

RAL AL 7º CONGRESO ORTUNIDADES

gia previamente definida por CC.OO., y cuyos términos fueron debatidos y aprobados en el 6º Congreso.

Resalta la paradoja de que estos Acuerdos pudieran alcanzarse con un gobierno conservador, bajo cuyo mandato no se ha modificado la legislación laboral en un sentido regresivo como pudiera haberse temido en un principio, sino que, por el contrario, ha sido mejorada en algunos aspectos. Sin embargo, el informe se muestra crítico con varios aspectos de la política del Gobierno, que CC.OO. ha criticado y confrontado a lo largo de estos años: la reforma del IRPF, que además de injusta beneficia a las rentas más altas; la reducción del sector público con la política de privatizaciones liquidacionista, y la protección al desempleo. En el terreno de la política sanitaria y educativa y, al mismo tiempo, en salud laboral y prevención de los accidentes laborales el balance que hace el Informe es muy negativo respecto a la actuación del Gobierno.

Respecto al interior de la organización, el Informe considera que las estructuras del sindicato deben renovarse y ponerse al servicio del trabajo organizativo y de acción sindical en las empresas y centros de trabajo para poder utilizar de un modo mucho más eficaz las potencialidades contractuales del sindicato.

El otro elemento que está desarrollado en el informe, y que enlaza con las Ponencias, es considerar que existe un déficit del movimiento sindical en su conjunto de capacidad de actuación en la empresa y centros de trabajo, especialmente en las pymes, y que hace que en ocasiones acuerdos de carácter general e incluso convenios colectivos se vean desfigurados en su aplicación o imposibilitados por que no hay una presencia sindical mínimamente fuerte en esas empresas.

Asimismo, se considera que la afiliación y el fortalecimiento de las organizaciones de base del sindicato constitu-

yen la tarea primordial del próximo mandato.

En el informe también se destaca la mejora de la situación financiera del sindicato, el aumento de la afiliación en un 8,6 por 100, en los últimos cuatro años y el hecho de que CC.OO. haya revalidado su condición de primera fuerza sindical en las últimas elecciones sindicales, aumentando el número de delegados, tanto en términos absolutos como relativos, al igual que el conjunto del sindicalismo de clase, frente a las opciones corporativistas y nacionalistas.

Concluye el Informe con un análisis de las relaciones con UGT durante el periodo, apostando por la unidad de acción sindical como un instrumento imprescindible para la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores españoles.

(Más información en páginas centrales)

PLAN DE IGUALDAD

La resolución aprobada por unanimidad sobre el Plan de Igualdad de la Confederación Sindical de CC.OO. concreta un compromiso que, a través de los documentos congresuales —normas, ponencias y estatutos—, refleja los objetivos prioritarios a llevar a cabo durante el mandato congresual que se inicia tras el próximo Congreso.

Cinco son los objetivos por los que apuesta el sindicato para estos próximos cuatro años:

El primero consiste en avanzar en la representación de mujeres en los órganos de dirección, en las candidaturas de CC.OO. a órganos de representación unitaria y en las mesas negociadoras de convenios colectivos y/o acuerdos territoriales, de forma proporcional a su afiliación en cada ámbito.

El segundo objetivo apuesta por integrar la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas sindicales.

Avanzar hacia la igualdad salarial entre hombres y mujeres es el tercer objetivo, para ello se pretende desarrollar actuaciones contractuales y jurídicas para eliminar las discriminaciones salariales directas o indirectas que puedan estar originando las actuales diferencias salariales.

CC.OO. promoverá la consecución de un Acuerdo Interconfederal para el desarrollo de la Igualdad de Oportunidades en la Negociación Colectiva, así como una negociación con el Gobierno sobre medidas legislativas y administrativas que favorezcan la eliminación de los obstáculos que impiden la efectiva aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Por último, el sindicato asegurará la difusión de la revista «Trabajadora» como medio de comunicación confederal especializado. ▀



El diálogo social tras las elecciones

JAVIER DOZ, SECRETARIO CONFEDERAL DE INFORMACIÓN Y PUBLICACIONES DE CC.OO.

Tras el 12 de marzo, CC.OO. ha expresado su voluntad de continuar en la línea del diálogo social, con el Gobierno y la patronal, y la exigencia de que las reformas que afecten a los derechos laborales y a la protección social se realicen por medio de acuerdos con los sindicatos

EL triunfo electoral del PP, por mayoría absoluta, abre una situación política nueva cuyas consecuencias en el campo sociolaboral y en las relaciones con los sindicatos están aún por determinar. Las primeras declaraciones de Aznar y de otros altos responsables políticos del PP han expresado el deseo de continuar con la línea de diálogo mantenida en la pasada legislatura y de que las reformas que afecten al mercado laboral y a la legislación social sean pactadas con la patronal y los sindicatos. Voces disonantes con esta actitud se han alzado, sin embargo, en relación con la Ley de Extranjería. Las principales aspiraciones de la CEOE para el nuevo curso político parecen claras: disminuir las indemnizaciones por despido y las cotizaciones sociales para abaratar los costes laborales.

En las primeras reacciones, tras el 12 de marzo, CC.OO. ha expresado su voluntad de continuar en la línea del diálogo social, con el Gobierno y la patronal, y la exigencia de que las reformas que afecten a los derechos laborales y a la protección social se realicen por medio de acuerdos con los sindicatos.

NEGOCIACIONES PENDIENTES

La agenda de las posibles negociaciones parte necesariamente de los temas que han quedado pendientes de la anterior legislatura. Si mencionamos sólo aquellos de mayor calado, éstos son: nuevas medidas para fomentar la estabilidad en el empleo, tanto en el sector público como en el privado; el conjunto de las políticas activas de empleo; la protección social de los parados; el plan de acción contra la siniestralidad laboral; la formación profesional de los trabajadores y, especialmente, la renovación del

Acuerdo Nacional de Formación Continua; el desarrollo del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 1997; y, la renovación del Pacto de Toledo y del Acuerdo de Pensiones.

El método de negociación es una de las cuestiones que adquieren un significado más profundo en estos primeros momentos. Algunas filtraciones interesadas a los medios de comunicación apuntarían a que la patronal pretende que sea el Gobierno quien cargue con el peso de la interlocución, también en los temas que se engloban bajo el epígrafe de "reforma laboral". La CEOE, prácticamente ausente del diálogo social en los últimos dos años, se parapetaría así tras la mayoría absoluta del PP para sacar adelante sus propuestas sin mojarse. La opinión de CC.OO. es muy clara al respecto: las reformas que afectan al mercado de trabajo y a todas las cuestiones que se derivan de los Acuerdos Interconfederales de 1997 deben ser tratadas por la patronal y los sindicatos, sin interferencias del Gobierno que dificulten la negociación, aunque, lógicamente, el Gobierno tenga cosas que decir sobre sus contenidos y medidas que adoptar como, por ejemplo, en relación al fomento de la estabilidad en el empleo. En pensiones, políticas de empleo, protección de los parados, formación y accidentes de trabajo, el Gobierno es, por supuesto, interlocutor indispensable.

En este contexto, la renovación del Pacto de Toledo y del Acuerdo de Pensiones tiene un doble significado. El propio, el que se refiere al fortalecimiento del sistema público de pensiones y a la mejora de las pensiones más bajas, y el



que puede incidir en las otras negociaciones. La separación de fuentes de financiación —del sistema contributivo con respecto al de prestaciones no contributivas que deben pasar a ser costeadas por impuestos— puede culminarse en esta legislatura y, en el contexto del actual ciclo de crecimiento económico, hará aflorar el importante superávit del sistema contributivo que permitirá tanto nutrir el Fondo de Reserva del mismo como proceder a una reducción selectiva de las cotizaciones sociales para impulsar las políticas de creación de empleo y fomento de su estabilidad. El que se de una prioridad temporal a esta cuestión puede facilitar las otras negociaciones. Por el contrario, si no se despeja, los sindicatos rechazarán cualquier pretensión de que las cotizaciones sociales disminuyan, en función de su indeclinable compromiso con la viabilidad futura del sistema público de pensiones y de sus prestaciones.

Actuar en la nueva situación, compleja y difícil, va a requerir del movimiento sindical grandes dosis de capacidad de análisis y negociación, de firmeza, de conexión con los trabajadores y de influencia en la opinión pública. Las puede tener. ▀



ULTIMA HORA

AZNAR SE COMPROMETE A RESPETAR EL DIALOGO ENTRE SINDICATOS Y EMPRESARIOS

Cuando este número estaba en máquinas se ha celebrado una reunión entre el secretario general de CC.OO, Antonio Gutiérrez, y el Presidente del Gobierno, José María Aznar, con el objetivo de mantener e impulsar el diálogo social. En dicho encuentro, Aznar se comprometió a no imponer ningún tipo de reforma laboral, aceptando la petición de Antonio Gutiérrez de que los cambios en la legislación laboral sean fruto de la negociación entre sindicatos y patronal.

TRAS la reunión, Antonio Gutiérrez advirtió que el modelo de concertación seguido hasta ahora es plenamente válido, ya que ha permitido llegar a Acuerdos con los que se ha conseguido una mayor contratación y mayores beneficios para los trabajadores y empresarios.

“Hace cuatro años —dijo Gutiérrez— los agentes sociales nos dotamos de un modelo de concertación sin esperar a que el Gobierno nos convocase, y autónomamente llegamos a Acuerdos con resultados razonablemente positivos, por lo que no son necesarias nuevas ocurrencias, como la de crear un nuevo contrato con despido más barato”.

CC.OO. está dispuesta a revisar, junto a UGT y la patronal, los Acuerdos y abordar los aspectos que han funcionado mal durante estos últimos cuatro años, como la lucha contra la precariedad, la subcontratación, la siniestralidad laboral, y completar los acuerdos pendientes.

Respecto a las futuras negociaciones con el Gobierno, el secretario general de CC.OO. trasladó las cuestiones prioritarias para el sindicato como: las políticas de empleo; la tramitación parlamentaria de la ILP sobre subcontratación en la construcción; las políticas de protección a los parados; la nueva ley Básica de Empleo; la renovación del Pacto de Toledo y del Acuerdo de Pensiones; la renovación del Acuerdo Nacional de Formación Continua; el Plan de medidas contra la siniestralidad laboral, y tratamiento, consensuado social y políticamente, de la gestión y las prestaciones del Sistema Nacional de la Salud. ▀

AQUEL DOMINGO DE MARZO

NO paraban de crecer. Cada vez que se avanzaba un nuevo porcentaje de voto escrutado aumentaban los diputados de la derecha. Nadie salvaría a la izquierda del desastre. Las encuestas habían apuntado en la buena dirección, pero erraron en la onda expansiva. No hay excusa que valga. La dimensión de la derrota obliga a la izquierda a meter el bisturí y cambiar a fondo los modos, las maneras, el análisis, la política y la imagen. Luego, hablaremos de la abstención que debe combatirse con firmeza, pero lo primero es arreglar la casa.

Las fuerzas de izquierda firmaron un pacto electoral. Y no parece acertado atribuir al mismo los resultados electorales. Otra cosa es que la precipitación no haya sido buena consejera. Veinte años de conflicto y desencuentro no se cambian en horas. Hace falta demostrar que fuera del tiempo electoral la izquierda también se entiende y entonces, podría recibir más votos y apoyo.

Cuatro años más de Aznar. Cuatro años para que la izquierda afine el instrumento y tome el pulso a una sociedad que seguramente habrá cambiado más de lo que dicen sus papeles. Cuatro años para hablar de parados y ocupados, de precarios y estables, de pensiones mínimas y sistema público de pensiones, de impuestos y política fiscal, hablar para que no hable sólo la derecha. Y abandonar ese culto a la fatalidad que ha llevado a las fuerzas de izquierda a transformar en basura todo, incluidos los acuerdos derivados de la iniciativa sindical.

Y llegará el turno de los sindicatos. El nuevo mandato conservador puede ponerles a prueba. Como en el anterior, pero de otra manera. Todo el buen hacer de los últimos cuatro años tendrá que ser renovado. Porque la derecha puede cambiar el registro. Puede apretar el acelerador liberal. Puede meter mano donde no debe. Y quien sabe si cansados del diálogo, les de por legislar con su mayoría absoluta. Siempre queda la memoria. La mayor movilización social de la democracia fue contra un gobierno apoyado por un partido con mayoría absoluta. ▀

LC

Las mujeres ganan un 24 por 100 menos que los hombres

LA DISCRIMINACION SALARIAL DE LAS MUJERES

El análisis de los salarios es uno de los muchos aspectos que evidencian las desigualdades entre hombres y mujeres en materia de empleo. Según un estudio presentado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., la ganancia media por mes de las mujeres en España representa sólo el 76 por 100 de la que perciben los hombres; es decir, las mujeres ganan casi un 24 por 100 menos que sus compañeros varones. Por ello, con motivo de la celebración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, CC.OO. ha situado en el centro de sus reivindicaciones y propuestas la eliminación de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

LA situación de las mujeres en el mercado laboral se caracteriza por una serie de variables que confirman que aún existe discriminación por razón de sexo: baja tasa de actividad, elevado desempleo femenino, segregación ocupacional que mantiene a mujeres en profesiones y puestos de trabajo con poco reconocimiento social, una mayor precariedad en su contratación, menor protección social y laboral, adjudicación, casi exclusiva, de las responsabilidades familiares, así como importantes diferencias salariales.

Respecto a esta última variable, y a pesar de que la legislación establece la obligación de igualdad de remuneración salarial, las estadísticas reflejan la discriminación retributiva que sufren las mujeres en España con respecto a los hombres. Discriminación que, inalterable desde hace años, se produce en todos los sectores y categorías profesionales, y que tiene su origen en la desigual valoración del trabajo, en la aplicación de los sistemas de clasificación profesional (incentivos, plusas, primas) y sistemas de promoción.

En 1998, según datos de la Encuesta de Salarios de la Industria y los Servicios que elabora el INE, la ganancia media por hora de las mujeres en España representaba solamente el 78 por 100 de la que percibían los hombres. Si la comparación se realiza tomando como referencia la ganancia media por mes, el diferencial entre hombres y mujeres



aumenta hasta casi el 24 por 100, al representar las ganancias de las mujeres el 76 por 100 de las de los hombres. Asimismo, esta desigualdad se incrementa (hásta más de un 50 por 100) cuando hombres y mujeres ocupan puestos directivos, ya que los salarios de estos altos cargos no suelen estar sujetos a convenio colectivo y se negocian de forma individual.

El menor salario de la mujer se explica

a través de una serie de factores que condicionan su acceso al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, y que la perjudican a la hora de obtener la misma retribución que los hombres:

♦ **El sector de actividad.** Las mujeres se concentran en los sectores económicos donde los salarios medios son más bajos. De las 46 ramas de actividad, 15 registran ganancias anuales para las mujeres inferiores a la media total.

♦ **Los grupos de ocupación.** El 41 por 100 de las mujeres trabajan en "ocupaciones sin cualificación", porcentaje que en el caso de los hombres es del 22 por 100. Por el contrario, sólo el 25 por 100 de las mujeres trabaja en "ocupaciones profesionales" mejor pagadas.

Al analizar los datos por sexo dentro de las misma ocupación, se observa que en todos los grupos los hombres cobran más que las mujeres por ocupar el mismo puesto de trabajo.

♦ **La edad.** Aunque la edad influye en el nivel de ganancia de los trabajadores —ya que por lo general a mayor edad mayor suele ser el salario— las mujeres tienen una mayor presencia en los segmentos de edad (desde los 16 a los 45 años) donde los salarios son menores.

♦ **Antigüedad.** Para la misma antigüedad en el puesto de trabajo la ganancia de las mujeres es, en todos los casos, inferior a la de los hombres.



- ◆ **Tamaño de las empresas.** La presencia de la mujer es mayor en las pequeñas empresas. Un 19 por 100 de las mujeres que trabajan lo hacen en empresas de menos de 4 asalariados, frente al 9 por 100 de los hombres.
- ◆ **Nivel educativo.** Las mujeres cobran menos que los hombres por realizar las mismas tareas y contar con el mismo nivel de preparación y formación. Las mayores diferencias

se registran en los niveles educativos extremos: entre los ocupados sin estudios y entre los ocupados con estudios universitarios. Por lo general, las mujeres tienen un mayor nivel educativo que los hombres.

- ◆ **Tipo de contrato.** El salario medio entre los trabajadores con contrato indefinido es el doble que el de los que tienen un contrato temporal. La presencia de la mujer entre los trabajadores temporales es superior a la de los hombres.

- ◆ **Jornada laboral.** La ganancia por hora trabajada en jornadas a tiempo completo es un 60 por 100 mayor que a tiempo parcial. Mientras que sólo un 3 por 100 de los hombres trabaja a tiempo parcial, el 20 por 100 de las mujeres tiene un trabajo a tiempo parcial.

Ante estas situaciones que evidencian las desigualdades retributivas, la Secretaría de la Mujer de CC.OO. advierte sobre la necesidad de poner en marcha estrategias específicas que contemplen leyes más incisivas y controles más exhaustivos desde la autoridad laboral e Inspección de Trabajo, así como impulsar la negociación colectiva y la acción sindical para detectar, abordar y eliminar la discriminación salarial, garantizando la igualdad de retribución entre hombres y mujeres.

AVANZAR EN LA ELIMINACIÓN DE LA DESIGUALDAD

En este sentido, desde CC.OO. se han puesto en marcha dos proyectos comunitarios con objeto de conocer y profundizar en las causas de la discriminación salarial y avanzar medidas que conlleven su eliminación.

Uno de estos proyectos, "CODEX", desarrollado a iniciativa de la Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica, ha consistido en la investigación sobre la discriminación salarial en las empresas del metal, cuyos resultados han sido la base para la elaboración de un "Código de Actuación para la aplicación neutra de las clasificaciones profesionales" que evite la discriminación de las mujeres.

Otro de los proyectos, "PRISMA", desarrollado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. y Forem, ha consistido en la elaboración de una "Guía de buenas prácticas en valoración y evaluación no sexista de puestos de trabajo y sistemas de clasificación profesional". Con dicha guía se pretende

avanzar en la eliminación de la segregación existente en el mercado laboral y fomentar el valor del trabajo femenino, así como su adecuado tratamiento desde la acción sindical. ▀



El estudio presentado por CC.OO. sobre la situación laboral de la mujer recoge datos alarmantes:

- ◆ Las mujeres están peor pagadas que los hombres en todos los grupos de ocupación, y su presencia es menor en aquellas profesiones o trabajos que tienen salarios más altos.
- ◆ Se constata que en la Unión Europea las mujeres asalariadas tienen una ganancia media inferior a la de los hombres, con diferencias similares a las que se producen en España.
- ◆ A pesar de que el número de mujeres ocupadas ha crecido más que el de los hombres, se sigue constatando que la tasa de actividad femenina, situada en el 39,1 por 100, es casi la mitad de la masculina (del 63,3 por 100).
- ◆ La tasa de paro femenino (22,4 por 100) representa el doble de la tasa de paro masculino (del 10,8 por 100). España tiene la tasa más alta de paro femenino de la Europa comunitaria, con más de 15 puntos de distancia de la media de la UE.
- ◆ Las mujeres soportan un mayor porcentaje de temporalidad en la contratación que los hombres. Mientras los empleos temporales entre las mujeres se incrementaron un 11,2 por 100 el pasado año, entre los hombres aumentaron sólo un 2,8 por 100. ▀

■ LA TASA DE ACTIVIDAD NO SE HA REDUCIDO SIGNIFICATIVAMENTE

Crece el empleo y de mayor calidad

1999 ha sido un año de intensa creación de empleo, lo que ha permitido reducir el paro de manera significativa gracias, en gran medida, a la escasa incorporación de nuevos activos. El empleo creado se concentra fundamentalmente en los asalariados y según datos de la EPA, en 1999 hay 783.500 asalariados más que en 1998 (un incremento del 7,6%).

COMISIONES OBRERAS considera, no obstante, que los datos de la EPA deben ser tomados con cautela, puesto que los cambios introducidos en la encuesta si bien permiten estimar mejor el volumen de empleo y de paro, pueden ofrecer también una radiografía distorsionada de la realidad ya que una parte de las variaciones obedecerían a esa mejora estadística y no a una mayor creación de empleo. De hecho, los resultados de empleo de la EPA están siendo corregidos por la Contabilidad Nacional, y esta divergencia también se aprecia cuando se compara su evolución con la que muestra el registro de afiliados a la Seguridad Social.

La Secretaría de Acción Sindical de CC.OO. señala que el empleo se genera exclusivamente en el sector privado y es, sobre todo, empleo asalariado a tiempo completo de carácter indefinido. El incremento de asalariados se reparte en 528.100 personas con empleo indefinido y 267.800 con empleo temporal. De igual forma mejora el peso de la



contratación estable con respecto al año anterior. En 1999 se han firmado 1.208.416 contratos indefinidos, lo cual supone un crecimiento sobre el año anterior cercano al 26%. En ello ha influido el contrato a tiempo parcial y las conversiones, suponiendo estas últimas un 34% de la contratación indefinida.

En cuanto a su distribución sectorial, es la industria la que más contratos indefinidos ha realizado (16,11% de la contratación del sector),



seguido por el sector servicios con un 9,95%, mientras construcción tuvo un 4,67% y el sector agrícola el 2,73%.

A pesar de esta buena evolución de la contratación fija y del empleo neto creado, la tasa de temporalidad no se ha reducido significativamente.

Crecen los compromisos para la creación de empleo

Los compromisos para la creación de empleo mantienen su tendencia al alza, fundamentalmente en los convenios de empresa, que ya afectan a un 13 por 100 de los trabajadores, lo que supone un incremento de 9 puntos porcentuales respecto a 1997.

Por otra parte, el crecimiento de las cláusulas para la conversión de empleo temporal en fijo es constante. Si en 1997 sólo llegaban al 10,76 por 100 de los trabajadores.

Aumenta la duración de los contratos eventuales

Durante 1999, gracias a que se limita a una el número de prórrogas para los contratos eventuales, el porcentaje de contratos de duración inferior a un mes pasa de un 62,61 por 100 en 1998 a un 56,37 por 100 en 1999. A su vez, la duración media de los contratos temporales ha pasado de 69 días en 1998 a 75 en el pasado año.

En consecuencia, ha disminuido la rotación en términos globales, pero sigue concentrada: casi un 7 por 100 de todos los contratos han recaído sobre 19.000 personas, que han acumulado quince o más contratos; 630.000 personas han tenido 3 o más contratos y 2.960.000 sólo tuvieron un contrato. ▀

Se moderan los salarios

La remuneración de los asalariados ha ido ganando peso en el PIB a lo largo de la recuperación económica que se inicia en 1996 y ello a pesar de la moderación salarial y gracias a la intensa creación de empleo. La participación actual de los asalariados en el PIB está en un 51,6% y es una participación que afecta a un mayor número de trabajadores. En la actualidad, es el crecimiento del empleo asalariado, y no los salarios, el componente que explica el crecimiento de la remuneración de asalariados, y en consecuencia, la mayor participación de los trabajadores en la renta nacional.



La moderación salarial no sólo se está dando en los incrementos pactados en los convenios, sino también en los salarios percibidos, según estimación de la Encuesta de Salarios. En diciembre de 1999, el incremento salarial medio de los convenios era del 2,38%, un incremento que es del 2,65% en los convenios sectoriales plurianuales y del 2,01 en los convenios revisados de empresa.

En cuanto a los sectores, el comportamiento de los incrementos salariales pactados es muy homogéneo. Con la excepción del sector agrario, los salarios se incrementan sin grandes desigualdades. Es el sector de la industria el que conoce un incremento menor (2,24%), seguido de construcción (2,30%) y servicios (2,35%), y su evolución con respecto a la inflación tiene un comportamiento muy similar.

Las cláusulas de revisión salarial

El objetivo de CC.OO. de incluir y recuperar las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos está avanzando, ya que afectaban a finales de año a un 64,03% de los trabajadores frente al 52,92% de 1998. Los avances son significativos en los convenios de empresa y de manera singular, en los de sector, que superan en 11 puntos porcentuales los datos del año anterior.

En opinión de CC.OO., tras la importante desviación del IPC en 1999, era necesario no sólo analizar la cobertura de la revisión salarial para el conjunto de los trabajadores sino también hacerlo en relación a aquellos convenios que han pactado incrementos por debajo del 2,9%. El resultado es ilustrativo: el 88% de los trabajadores han tenido una subida salarial por debajo del 2,9%, y de ellos, un 40% no tiene cláusulas de revisión salarial.

En consecuencia, CC.OO. considera prioritario implantar cláusulas de revisión en todos los convenios y negociar el contenido de las mismas, teniendo en cuenta que su finalidad debe ser proteger el objetivo salarial marcado en la negociación colectiva y concretado en convenio. ▀

La jornada pactada disminuye

La tendencia a una progresiva disminución de la jornada pactada, iniciada en 1996, se confirma de nuevo en 1999, sobre todo en los convenios sectoriales que reducen su jornada media con respecto al año anterior en 1,58 horas. Según datos de la Secretaría de Acción Sindical, en enero de 2000 se registra una jornada anual media de 1766,2 horas, y en el mismo mes del año anterior se registraban 1775,7 horas. La jornada media ha disminuido tanto en los convenios que pactan disminuciones de jornada (-5,76 horas) como en los que no pactan disminución (-0,44 horas). Pero son los convenios de sector los que bajan con mayor intensidad la jornada, reduciendo la jornada media en 8,28 horas anuales.

LOS datos de la Secretaría de Acción Sindical señalan que se ha quintuplicado el porcentaje de trabajadores cuyos convenios recogen la reducción de jornada, situándose en un 33,6% frente al 6,82 de 1995. Este incremento de trabajadores que disminuyen jornada se produce en los ámbitos de empresa y sector, aunque en éste último es mucho más marcado al pasar de un 17,66% en 1998 a un 33,38% en 1999.

Paralelamente, conviene precisar que si la variación de la jornada anual la analizamos vinculando la evolución de la jornada pactada y el número de trabajadores de cada sector con el conjunto de los sectores, se puede deducir que la menor reducción de la jornada o las fluctuaciones de la misma, está motivado fundamentalmente por el desplazamiento de trabajadores hacia convenios con jornadas más o menos altas.

En el sector de la industria, pierden peso, en cuanto a número de trabajadores, los subsectores con jornadas altas y lo ganan aquellos con jornadas más bajas. Por ello, la variación total de la jornada se sitúa en -31,6 horas, muy superior a la variación provocada por la jornada pactada. Lo mismo sucede en el sector servicios, si bien con menor intensidad, mientras sucede lo contrario en el sector de la construcción y el agrícola. ▀

II Acuerdo Nacional de Formación Continua

LA FORMACION SE CONSOLIDA COMO INSTRUMENTO PARA LA ACCION SINDICAL

HOY ya nadie cuestiona la importancia de la Formación Profesional Continua como pieza clave en las políticas de empleo. Reafirmando nuestro compromiso de futuro con los trabajadores, en 1996 CC.OO. firmó el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, reedición del suscrito en 1992 por los agentes sociales y fundamentado en el consenso existente en torno a la necesidad de una formación

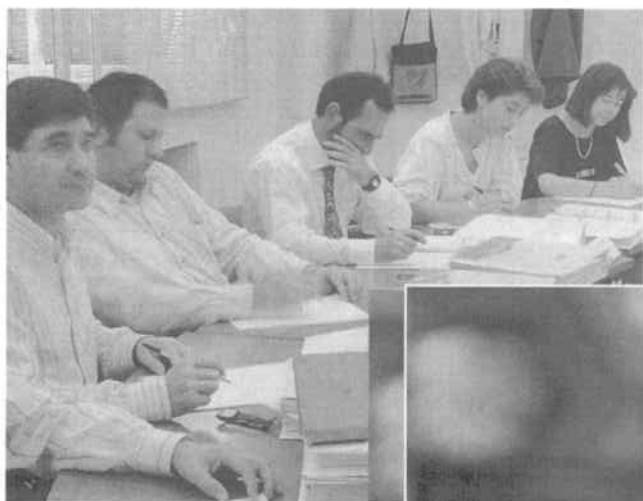
negociada y de calidad para trabajadores y empresarios, como una de las vías más importantes para el mantenimiento y la mejora del empleo.

Nos encontramos en el octavo año de desarrollo de los Acuerdos de Formación Continua. Una experiencia tal vez controvertida, pero sin duda positiva desde el punto de vista sindical. El desarrollo del II ANFC ha consolidado la participación activa de los agentes sociales en el Sistema de Formación Continua, reafirmando su papel protagonista en las políticas de empleo.

Al mismo tiempo, desde CC.OO. hemos contribuido responsablemente a

consolidar una cultura de la formación entre trabajadores y empresarios prácticamente inexistente hasta la firma de los Acuerdos, afianzando la idea de la formación como inversión y no como gasto. Este cambio en la concepción de la formación ha supuesto su espectacular extensión cuantitativa: de un 2% de la población activa que se formaba en 1992 hemos alcanzado el 19% en 1998, que disminuye al 12% de trabajadores empleados si tenemos en cuenta la inclusión de los nuevos colectivos (REASS, trabajadores autónomos, o aquellos con relaciones laborales de carácter especial).

Todo ello ha sido posible gracias al diálogo social, instrumento que ha multiplicado los ámbitos de discusión en los que la formación ha sido protagonista. Se ha impulsado la creación de comisio-



■ Desde CC.OO. ratificamos nuestro compromiso responsable con la formación continua de los trabajadores de nuestro país, dando respuesta igualmente a la tendencia global y universal de los mercados productivos y anticipando y previendo las necesidades formativas del tejido productivo



nes paritarias de formación en sectores, territorios, empresas, agrupaciones de empresas, etcétera.

No obstante, y a pesar del sensible aumento de la formación en la negociación colectiva, en 1998, más del 20% de los convenios colectivos incluyen cláusulas sobre formación frente al 12% de 1994, desde CC.OO. hemos de continuar animando y desarrollando el papel de la formación en los convenios colectivos, ampliando nuestra capacidad de intervención y de participación sindical en todo aquello que afecte a la formación de los trabajadores y con un resultado final que ha de traducirse en mejoras laborales tangibles (posibilidades de promoción, cambio de categoría profesional, mejoras retributivas, etc).

APUESTA DE FUTURO

Asumida e integrada en las tareas cotidianas nuestra participación en la gestión bipartita de la Formación Continua, desde CC.OO. ratificamos nuestro compromiso responsable con la formación continua de los trabajadores de nuestro país, dando respuesta igualmente a la tendencia global y universal

de los mercados productivos y anticipando y previendo las necesidades formativas del tejido productivo.

En este sentido y tras años de esfuerzo y trabajo continuado, nuestra apuesta por la formación consensuada de los trabajadores empleados y su relación con el empleo sigue siendo firme y decidida.

Para el futuro el énfasis habremos de ponerlo en los aspectos más cualitativos del diálogo social. Hemos de perseverar en nuestros denodados esfuerzos para el desarrollo práctico del II Programa Nacional de Formación Profesional con su objetivo básico de crear y poner en marcha un Sistema Nacional de las Cualificaciones, estableciendo la correspondencia entre las categorías profesionales y las cualificaciones alcanzadas en la Formación Continua y con la participación de la propia administración (laboral y educativa) para que la certificación de la formación continua pueda ser realmente homologada y convalidada con el resto de la Formación Profesional.

Debemos conseguir, además, el incremento de los recursos disponibles para el Sistema. La Administración debe cumplir su compromiso de financiación del 0,05% de la cuota de Formación Pro-

fesional, la cantidad equivalente procedente de los Presupuestos Generales del Estado, fondos que en principio se han de destinar a sufragar la formación de los nuevos colectivos recogidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores e incorporados al Sistema en 1996.

Tras haber alcanzado un alto grado de consenso con la patronal y frente a la suspensión temporal de la renegociación de los Acuerdos por parte de la Administración, CC.OO. apostamos por una Formación Continua articulada en los sectores y negociada en su diseño, planificación y aplicación, como elemento activo de la acción sindical y una de sus herramientas clave. Somos los trabajadores y las empresas, protagonistas del mercado de trabajo y por tanto conocedores de las necesidades reales de formación, quienes hemos de continuar con el esfuerzo iniciado en 1992 con la firma del I Acuerdo Nacional de Formación Continua. Solo así seremos capaces de encarar con éxito la nueva realidad económica y social. ▀

Blanca Gómez

Secretaria Confederal de Formación de CC.OO.

FORCEM, UN AÑO DE PRESIDENCIA DE CC.OO.

CUANDO en 1999 CC.OO. encaró la presidencia de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), el primer objetivo que desde el sindicato nos planteamos fue el avance en la necesaria estabilidad que el actual Sistema de Formación Continua necesita, despejando la posible prórroga del II Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado en 1996 y cuya vigencia expira el 31 de diciembre del año 2000.

El inicio de las negociaciones para la renovación del II ANFC entre los agentes sociales, en primer término, y la consecuente negociación tripartita con la Administración fue un importante primer paso. Independientemente de la suspensión temporal de las negociaciones de la mano de la Administración, "por no darse las mejores circunstancias políticas" hasta pasada la celebración de las elecciones generales, se ha alcanzado un alto y muy positivo nivel de consenso con las patronales CEOE y CEPYME.

Por otra parte, la contribución del año de presidencia de CC.OO. a la proyección de FORCEM ha sido especialmente significativa, destacando el contacto institucional establecido con los grupos parlamentarios (PP, PSOE, CiU, PNV, IU y Grupo Mixto), la difusión del diálogo social dentro y fuera de nuestras fronteras, como referente, por ejemplo, para gobiernos y agentes sociales latinoamericanos, especialmente para los sindicatos al tratarse de un sistema que reconoce y refuerza los derechos de los representantes de los trabajadores en las empresas.

Por último, desde la presidencia de FORCEM, CC.OO. ha trabajado por mejorar la política informativa de la Fundación, aumentando la transparencia del sistema y trasladando a la sociedad la imagen de estabilidad, responsabilidad y firmeza del compromiso que los agentes sociales adquirimos con la firma de los Acuerdos. ▀

EL acuerdo BBVA-Telefónica

UN PASO MAS HACIA LA CONCENTRACION DE LOS MEDIOS DE COMUNICACION

El reciente acuerdo firmado por el grupo financiero BBVA y Telefónica es un grave avance hacia la concentración monopolística en los medios de comunicación. Los procesos de concentración a los que estamos asistiendo en los últimos tiempos ponen en peligro aspectos fundamentales como la independencia informativa y la libertad de expresión del conjunto de los medios y de los profesionales que en ellos trabajan.

LA ya de por sí amplia presencia de ambos grupos en empresas de telecomunicaciones, medios de comunicación audiovisuales y prensa escrita se ve claramente reforzada con esta alianza. En la actualidad entre BBVA y Telefónica poseen más del 40 por 100 de la propiedad del satélite de comunicaciones Hispasat, el 69 por 100

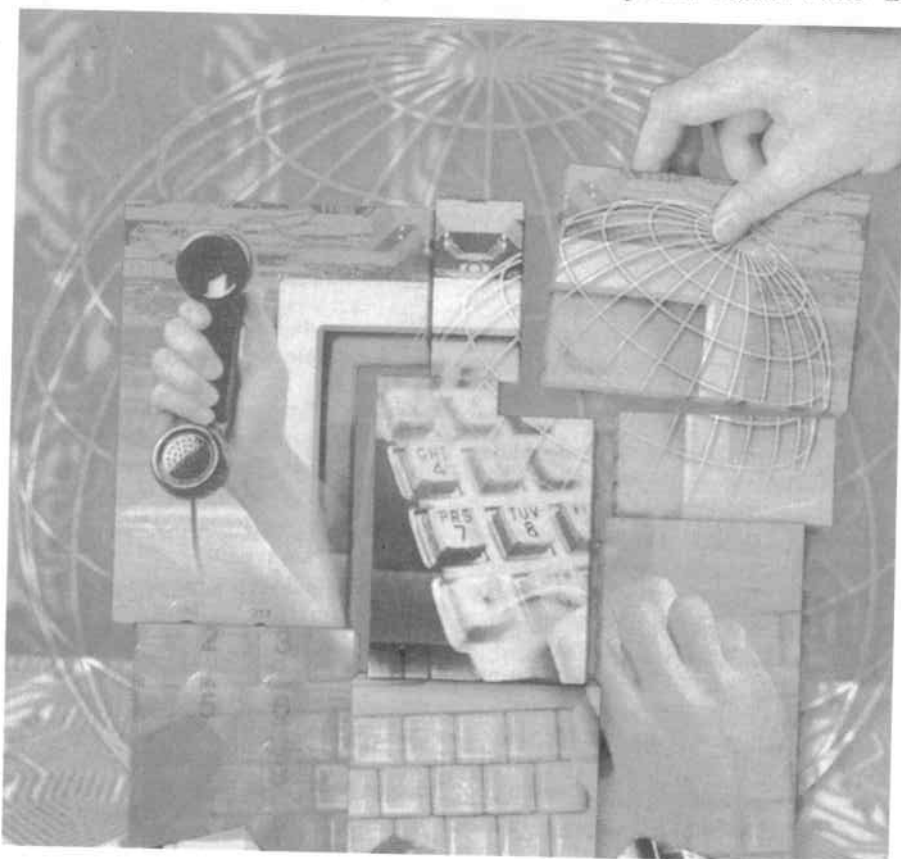
de la empresa de Internet Terra y el 80 por 100 de la entidad de gestión y producción de derechos Audiovisual Sport. El BBVA posee, a través del Grupo Correo, el 25 por 100 de Tele-5. Por su parte, Telefónica, es dueña de la cadena de radio Onda Cero; posee el 40 por 100 de Cadena Ibérica y está presente en medios de prensa escrita como El

Mundo, Expansión, Marca, Actualidad Económica, Telva, etcétera.

Además, el acuerdo vulnera la actual Ley de Televisión Privada que impide poseer a una empresa acciones en más de una televisión. El BBVA es accionista del grupo Sogecable y de sus empresas filiales (Canal +, CNN +, Canal Satélite Digital, etcétera) y Telefónica lo es de Vía Digital, Antena 3 TV, etcétera).

Los procesos de concentración a los que estamos asistiendo en los últimos tiempos no sólo ponen en peligro aspectos fundamentales como la independencia informativa y la libertad de expresión del conjunto de los medios y de los profesionales que en ellos trabajan, sino que evidencian, al mismo tiempo, la necesidad de que el Gobierno haga cumplir las ya de por sí débiles reglas del juego que la actual legislación establece y sitúa la urgencia de elaborar, de forma consensuada, nuevas normas que garanticen el pluralismo informativo.

Para la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. se hace más necesario que nunca el desarrollo de iniciativas unitarias que, como el Consejo Social de las Comunicaciones (CSC) en el que participan las asociaciones de vecinos, de consumidores, sindicatos..., exijan el control democrático suficiente para preservar eficazmente que los procesos de globalización no deriven en la creación de auténticos imperios empresariales y económicos que anulen la pluralidad y violen las propias reglas del mercado y la competencia. ▀



La nueva Federación Agroalimentaria cuenta con unos 60.000 afiliados

CONGRESO DE FUSION DE LAS FEDERACIONES DE ALIMENTACION Y DEL CAMPO

Los días 15, 16 y 17 de marzo se celebró en Granada el Congreso de Fusión de las Federaciones del Campo y de Industrias de la Alimentación, Bebidas y Tabacos de CC.OO., con el objetivo de crear una sola Federación sectorial que atienda al conjunto de los trabajadores del sector agroalimentario e impulsar el fortalecimiento del sindicato. El Congreso, al que asistieron 334 delegados en representación de cerca de 60.000 afiliados, eligió como secretaria general de la nueva Federación Agroalimentaria de CC.OO., a Cecilia Sanz, y como secretario de Organización a José Fuentes.

EL desarrollo de la agroindustria en nuestro país, la modificación de los procesos productivos y las innovaciones tecnológicas exigen adaptar las estructuras organizativas para hacer frente a los retos futuros desde el ámbito de la acción sindical y de las organizaciones sindicales de carácter supranacional, donde CC.OO. participa activamente.

Con esta fusión de las Federaciones del Campo y de las Industrias de la Alimentación, Bebidas y Tabacos de CC.OO. se pretende:

a) Reforzar las estructuras sindicales para responder a la evolución del sector agroalimentario en nuestro país.

b) Impulsar desde la nueva Federación una organización sindical con mejor capacidad para organizar a todos los trabajadores, con especial incidencia en las PYMES que constituyen el 92 por 100 de las empresas del sector agroalimentario; aumentar la presencia de la nueva Federación en importantes zonas del país donde ambas estructuras no llegan por separado, y rentabilizar más y mejor la interlocución social en el medio rural, defendiendo con firmeza y rigurosidad los intereses de todos los colectivos del sector agroalimentario de nuestro país.

Previamente a este Congreso de fusión de las Federaciones Estatales del Campo y de Industrias de la Alimentación Bebidas y Tabacos de CC.OO., se realizaron, durante 1998 y 1999 los Congresos de fusión en el País Valencià y en la Provincia de Córdoba, con la constitución de la Federación Agroalimentaria después de un rodaje positivo en los procesos de fusión ya cerrados en las organizaciones federadas del País Valencià y Córdoba, además del trabajo conjunto desarrollado con la creación del área Interfederal Agroalimentaria en Extremadura.

Posteriormente se desarrollarán los Congresos de fusión en el resto de las organizaciones de ambas Federaciones donde no se haya producido la fusión. Este proceso deberá estar culminado antes del 30 de noviembre.

El Congreso constituyente de la nueva Federación estatal ha debatido los problemas del sector agroalimentario de nuestro país, desde el punto de vista sindical. Entre ellos, la potenciación de la negociación colectiva, de las Secciones Sindicales Intercentros; cooperativas; conversión de empleo temporal en fijo y potenciación del contrato de fijos-discontinuos, tiempo parcial; regulación de salarios mínimos sectoriales para corregir los bajos salarios que persisten en

algunos sectores; así como la extensión de la protección por desempleo a todos los trabajadores eventuales agrarios, y la necesidad de la reforma del REASS para equiparar en niveles de protección social y económica a los trabajadores del campo con los del resto de sectores productivos.

Se debatió, asimismo, una ponencia específica sobre los problemas de los trabajadores inmigrantes, en la que se apuesta por el impulso de medidas de integración social e igualdad laboral, una mayor presencia de CC.OO. en los colectivos de inmigrantes, y la sindicalización del papel de los CITES, entre otras cuestiones.

Desde la fusión de ambas Federaciones se quiere reforzar la Confederalidad en CC.OO. contribuyendo a su consolidación, y asumiendo corresponsablemente las decisiones que adopten sus órganos de dirección para reforzar la autonomía del sindicato en consonancia con los intereses de los trabajadores.

La fusión tiene también por objetivo una mayor racionalización y eficacia de los recursos, desde la transparencia y la solidaridad entre las diferentes estructuras que conforman la nueva Federación que representará los trabajadores del campo y la alimentación. ▀

El sindicato había pedido medidas urgentes para acabar con las deficiencias en la tramitación de los papeles de los inmigrantes.

LAS MOVILIZACIONES CONVOCADAS POR CC.OO. ABREN VÍAS DE SOLUCIÓN AL ABANDONO DE LAS OFICINAS DE EXTRANJERÍA

CC.OO. ha realizado una serie de movilizaciones en las oficinas de Extranjería para exigir a la Administración que solucione la penosa situación en que se encuentran estos servicios y tome medidas para mejorarlos. El sindicato ha cuestionado si la desidia de las Administraciones con estas oficinas podía responder a la búsqueda de argumentos para modificar la Ley de Extranjería, recientemente aprobada pese a la oposición del Partido Popular.

COMISIONES Obreras ha venido denunciando desde hace tiempo el abandono que por parte de los responsables políticos están sufriendo las oficinas de Extranjería, carentes de medios humanos y materiales para atender con dignidad a los ciudadanos extranjeros. Con la aprobación de la nueva Ley de Extranjería las deficiencias se hacían más palpables y las aglomeraciones y caos se convirtieron en hechos cotidianos que tuvieron un amplio reflejo en los medios de comunicación.

Ante la gravedad de esta situación y el silencio de los responsables de la Administración, CC.OO. convocó una serie de movilizaciones que comenzaron, el 28 de febrero, con el reparto de hojas informativas a los ciudadanos extranjeros que guardaban largas colas ante la Oficina Central de Extranjería. En ellas se les explicaban las causas de la penosa situación de estos servicios, y que era compartida por ellos y por los empleados públicos que tenían la obligación de atenderles con dignidad y eficacia y que trabajaban en un alto grado de precariedad.

Las movilizaciones se completaban con una huelga que se iba a realizar el 10 de marzo y que fue desconvocada por el sindicato, al obtener el compromiso de la Administración de iniciar inmediatamente los trabajos para crear una relación de puestos de trabajo (RPT) adecuada, así como su negociación con los sindicatos. También se valoró el com-



Los delegados de CC.OO. han realizado una campaña de información entre los ciudadanos extranjeros sobre las verdaderas causas de la mala atención que reciben

promiso adquirido de dotar con medios suficientes —que se hicieron palpables inmediatamente— los respectivos servicios de Extranjería; comenzar la adquisición o alquiler de locales aptos para su función y convocar con carácter inmediato un concurso interdepartamental en el que se publicarían todas las vacantes disponibles.

El acuerdo se completaba con el nombramiento de funcionarios interinos al personal temporal de Barcelona, Girona y Madrid, cuyos contratos finalizaban en marzo y abril, salvo aquellos que, por su vinculación laboral, la ley impide expresamente serlo. Asimismo se des-

bloqueó el Acuerdo de productividad para el personal laboral destinado en Extranjería y que contó con un fondo inmediato de 24 millones de pesetas aprobado por la Comisión de seguimiento del Convenio.

A la vista de estos resultados y tras la realización de asambleas, CC.OO. desconvocó el paro previsto no sin antes dejar claro que la solución encontrada no es la definitiva y que habrá que seguir presionando y negociando para encontrar una solución digna a uno de los servicios peor dotados humana y materialmente de las Administraciones Públicas. ▀

Según CC.OO. deben mantener su actual naturaleza jurídica

¿PRIVATIZAR LAS CAJAS DE AHORRO?

Desde diversas instancias se están lanzando mensajes sobre la necesidad de convertir las Cajas de Ahorro en sociedades anónimas. Estas posiciones coinciden plenamente con las mantenidas históricamente por los representantes de la banca privada y por entidades representativas del capital económico y financiero en el plano nacional e internacional. Para CC.OO. la única garantía de que las Cajas sigan realizando su función social es mantener su actual naturaleza jurídica.

LOS requerimientos de transformar las Cajas en sociedades anónimas no corresponden a ninguna necesidad derivada de su viabilidad económica. Las Cajas de Ahorro no sólo han superado con éxito los retos de su equiparación operativa con la banca privada, sino que le han ido arrebatando a ésta cuota de mercado en prácticamente todos los indicadores económicos.

Las Cajas, al contrario que la banca privada, no han supuesto ningún quebranto para el Erario, teniendo además un superávit en su fondo de garantía. Hay que señalar que han contribuido a que el proceso de reconversión de la Banca fuera menos traumático al absorber bancos y redes bancarias.

Si no hay razones de viabilidad económica, ¿cuál es la razón para plantear un cambio en la naturaleza jurídica de las cajas?. Es evidente que el intento de privatización responde a intereses económicos y financieros de los poderes dominantes interesados en hacerse con el control, a bajo precio, de un sector saneado que representa el 50% del sector financiero español.

LA FUNCIÓN SOCIAL COMO ARGUMENTO CLAVE

Sin duda el mejor argumento en contra de la privatización está en la función social de las cajas. No únicamente a través de su dividendo social, la parte del beneficio dedicado a la obra social, sino también a través de su actividad financiera siempre con criterios de rentabilidad y solvencia de las inversiones.

Las cajas se legitiman contribuyendo a desarrollar el territorio en el que ope-

ran, en colaboración y coordinación con los poderes públicos autonómicos, las fuerzas sociales y empresariales y los entes financieros, para conseguir la mayor eficacia y rentabilidad social posible, pero siempre desde la concertación y nunca desde la imposición. Las Cajas no pueden realizar actuaciones sustitutivas de los poderes, ni presupuestos públicos.

Deben, pues, ser impulsoras de la economía social. Las cajas han de potenciar la economía productiva, a través de la inversión crediticia en la pequeña y mediana empresa, que es la gran creadora de riqueza y puestos de trabajo.

En definitiva, la sociedad en su conjunto tiene que tener claro que la única garantía para que las cajas puedan seguir realizando su función social es mantener su actual naturaleza jurídica.

Por todo ello, es muy importante evitar la emisión de participaciones en el capital de las Cajas. Las llamadas cuotas participativas podrían ser este precedente. Habiendo otras alternativas para la capitalización de las cajas, deuda subordinada, participaciones preferentes,... el hecho de que una caja opte por las cuotas supone una clara intención de apropiación, pues el paso siguiente sería dotar de derechos políticos, esto es, representación en los consejos, de los propietarios de dichas cuotas. El ejemplo europeo es bien ilustrativo del hecho de que cuando se inicia un proceso de emisión de participaciones en el capital de las cajas, por muy controlado y limitado que sea inicialmente, acaba transformándose en una conversión de las cajas en sociedades anónimas (Italia o Suecia).

LO QUE SÍ HAY QUE HACER

Para garantizar la función social es necesario que los órganos de gobierno controlen y vigilen la gestión, extendiéndola también a las empresas participadas. Actualmente, en general, los órganos de Gobierno tienden a relajarse en sus responsabilidades y delegar sus funciones en los ejecutivos, pero es ahora cuando han de acometer modificaciones siempre que estén presididas por tres principios:

- Un debate público, ordenado y transparente.
- El mantenimiento y actualización de la función social, tanto en el carácter finalista de la OBS, como a través de su actividad, siempre con criterios de prudencia, solvencia y rentabilidad.
- La profundización del proceso de democratización de sus órganos de gobierno: equilibrio entre la representación de origen público y la de la sociedad civil; representación proporcional del componente público (Ayuntamientos, Parlamentos de CCAA, etcétera); que pase por establecer una proporcionalidad en las representaciones de origen público y la introducción de elementos representativos de la sociedad civil, que establezcan un equilibrio (al 50%) institucional entre la representación pública y civil conformando así el necesario juego de contrapesos en favor de la estabilidad, para evitar situaciones de dominio político coyuntural y para socializar el control de las cajas. ▀

■ EDITADA POR CC.OO.

Guía para la exteriorización de los compromisos de los por pensiones

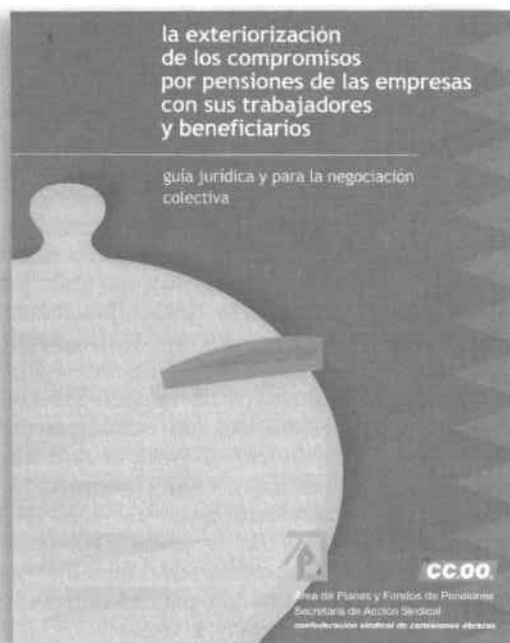
La Secretaría confederal de Acción Sindical y el Área de Planes y Fondos de Pensiones de CC.OO. han editado la primera guía jurídica y para la negociación colectiva sobre "La exteriorización de los compromisos de pensiones que las empresas han contraído con sus trabajadores", proceso que debe estar concluido antes del 1 de enero de 2001.

Según un estudio realizado por CC.OO. sobre la totalidad de los convenios colectivos publicados en los distintos Boletines Oficiales, existen, al menos, 3.311 convenios (el 61,36 por 100) que tienen reconocidos compromisos por pensiones, afectando a 653.359 empresas y a 5.057.901 trabajadores.

El contenido de la Guía contribuye, de forma significativa, a mejorar el conocimiento sobre cómo actuar en este proceso de transformación de compromisos por pensiones, dando a conocer los distintos instrumentos susceptibles de ser utilizados para la exteriorización de compromisos de pensiones (planes de pensiones o seguros colectivos de vida), así como sus ventajas e inconvenientes.

La presentación de esta Guía permite, además, encontrar una clara definición de los conceptos básicos y una orientación jurídica para poder desarrollar a través de la negociación en el seno de la empresa el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones.

Asimismo, la Guía lanza una clara recomendación a los representantes sindicales para impedir la compra de estos derechos de los trabajadores por parte de las empresas. ▀



■ AFECTA A MÁS DE 250.000 TRABAJADORES DE 6.000 EMPRESAS

Acuerdo en el sector Textil-Confección

Las Federaciones sindicales de industria FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT han firmado con la patronal del sector un preacuerdo en la negociación del convenio del sector Textil-Confección, relativo a los temas de empleo —contratación, salarios y jornada—, que afecta a unos 250.000 trabajadores de 6.000 empresas. Los sindicatos han dado prioridad al tema del empleo y la política de contratación debido a que en este sector el nivel de eventualidad, subcontratación de actividades, trabajo domiciliario y economía sumergida, es el problema más importante.

Según la EPA el empleo eventual en el Textil-Confección es del 31,2 por 100, de promedio, y se eleva hasta el 37,8 por 100 en la Confección, cifras que alcanzan valores superiores al 50 por 100 de las plantillas en algunas zonas.



Contratación

El preacuerdo alcanzado supone la firme voluntad de limitar la eventualidad y para conseguirlo se establece su transformación en empleo estable cuando se produce rotación de contratos en trabajos similares dentro de la misma empresa o empresas del mismo grupo, así como una indemnización de 12 días por año al finalizar los contratos eventuales, la efectiva igualdad salarial para los trabajadores de ETT, garantías de aplicación del convenio en subcontratas y control del trabajo a domicilio, con responsabilidad de la empresa principal. Para que todo ello pueda ser efectivo, se reconoce la directa representatividad de los trabajadores por parte de las organizaciones de los sindicatos, con un proyecto de trabajo inmediato, en el primer año del convenio para transformar empleo eventual en fijo.

Salarios y jornada

En el capítulo salarial se establece un incremento del 2,5 por 100, con cláusula de revisión en todo lo que el IPC de 2000 supere el 2 por 100, aumento aplicable tras un incremento del poder adquisitivo en 1999, garantizado por haber operado ya en dicho año la misma cláusula de revisión retroactiva plena para compensar la inflación producida. Se establece también por primera vez la no absorción ni compensación de los incrementos del convenio.

En relación con la jornada se consolidan dos días de libre disposición, así como una reducción en los próximos tres años de 16 horas en el trabajo de noche. ▀

RENFE

AVANZA LA NEGOCIACION

El pasado 28 de febrero, se firmó por CC.OO., UGT y Renfe el «Acuerdo para la normalización de las relaciones laborales», que mejora y clarifica los contenidos recogidos en el pacto de eficacia limitada, alcanzado por UGT en solitario con la empresa. El Acuerdo firmado garantiza el poder adquisitivo de los salarios e incorpora a Renfe al Acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos.

EL Acuerdo, firmado por la Comisión Gestora que dirige el sector ferroviario de CC.OO. garantiza, entre otros aspectos, el poder adquisitivo de los salarios al consolidarse la diferencia entre el IPC previsto y el real, tanto para 1999 como para el 2000, y se clarifica y garantiza una reducción de jornada real de dos días al año (tres para algunos puestos de trabajo) que tienen la consideración de «libre disposición» del trabajador, manteniendo las regulaciones específicas que, sobre jornada, contiene la normativa de Renfe.

Igualmente se avanza en la superación de los conflictos en esta empresa al haberse incorporado Renfe al «Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos» (ASEC), acuerdo que, además de dar salida a un conflicto de varios meses, abre la puerta a la posterior negociación de otros aspectos igualmente importantes, como: sistema de primas, movilidad geográfica y funcional, etcétera. que, una vez desarrollados y acordados, darán lugar a un Convenio Colectivo de eficacia general.



dad, reflejo real de la productividad, y sin topes que impidan su crecimiento futuro.

Además, Renfe se ha comprometido a negociar de forma específica las primas de talleres, desarrollando la homogeneización de los sistemas de primas en todos los talleres y centros por áreas de producción (mercancías, viajeros, etcétera); así como a una negociación para la reordenación del colectivo de intervención, con financiación específica.

La reordenación del Colectivo de Conducción y la negociación de la implantación del agente único, presentan los mayores problemas, ya que la irresponsabilidad demostrada por el Sindicato SEMAF —convocando 18

días de huelga— y la prepotencia de la empresa en este apartado, han culminado en la solicitud por parte de ésta última de la implantación del agente único de conducción.

Para este colectivo CC.OO. también tiene propuestas concretas, como: la financiación específica de la Reordenación, Incentivos y Primas; negociación y acuerdo de la aplicación y extensión de las situaciones de agente único de conducción, pactando las condiciones técnicas y de seguridad necesarias; jornada laboral; máximo de conducción continuada, etcétera. ▀

Federación de Comunicación y Transporte-Ferrovioario

COMISIONES DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO DE EFICACIA GENERAL

Asimismo, el Acuerdo establece la creación de dos Comisiones diferentes de negociación:

— *La Comisión de Normativa Laboral*, que tratará sobre movilidad, criterios de ordenación de los colectivos de estructura de apoyo y mandos intermedios, aspectos sociales, etcétera.

— *La Comisión de Primas de Producción* que desarrollará los sistemas de primas. Éstos deberán revisarse con los criterios de CC.OO. en cuanto a su progresivi-

EL pasado 28 de febrero, el Consejo Federal de la Federación de Comunicación y Transporte acordó, por 63 votos a favor y 15 en contra, disolver los órganos de dirección del sector estatal ferroviario, cesar a su secretario general y nombrar una dirección provisional hasta la convocatoria de un próximo congreso. Esta decisión se tomó tras el incumplimiento por parte de los órganos cesados de la Resolución aprobada por el Consejo Federal en la que se exigía la búsqueda de soluciones para el conjunto de afiliados y afiliadas a la situación creada tras la firma del Acuerdo de Eficacia Limitada alcanzado por la UGT y la dirección de Renfe el pasado 14 de enero.

El riesgo de descomposición del sindicato ante la incapacidad manifiesta de los órganos disueltos para encauzar las posibilidades existentes de cerrar un convenio de carácter general, tras 25 días de huelgas, obligó a adoptar esta medida. ▀

Comienza el plazo para la regularización

CC.OO. HABILITA 129 OFICINAS PARA TRAMITAR LAS SOLICITUDES DE LOS INMIGRANTES

CC.OO. ha habilitado 129 oficinas en todo el Estado para atender a los inmigrantes que deseen acogerse al proceso de regularización extraordinaria, que determina la Ley de Extranjería, que comienza el 21 de marzo y se prolongará por cuatro meses. A este proceso podrán presentar su solicitud todos los inmigrantes que acrediten que se encontraban en España antes del 1 de junio de 1999 y que en alguna ocasión han solicitado el permiso de trabajo o residencia.

MÁS de 300 personas —abogados, trabajadores sociales e inmigrantes—, repartidas en 129 centros de CC.OO. asesorarán y realizarán la tramitación de las solicitudes de los inmigrantes que deseen acogerse al proceso de regularización, complementando así el dispositivo oficial, merced a un acuerdo con la Administración.

La tramitación directa de los expedientes de regularización por parte del sindicato permitirá agilizar el proceso, para que éste no se perpetúe en el tiempo y se conceda el acta de regularización aproximadamente entre quince días y un mes después de la presentación de la solicitud, si esta cumple todos los requisitos.

Si se cumplen los requisitos se notificará la regularización a través de una llamada de CC.OO. —en el caso de que se tramite la solicitud en sus oficinas— y por carta de la Administración. En el caso de que no se cumplan los requisitos, el sindicato buscará otras vías de regularización como el contingente o el régimen general de trabajadores.

Las oficinas habilitadas por CC.OO. están distribuidas por todas las Comunidades Autónomas y capitales de provincia, y especialmente en aquellas donde hay un mayor número de inmigrantes, como en Catalunya, Murcia, Almería, Alicante y Madrid.

En las zonas agrarias, el sindicato abrirá oficinas móviles para que los inmigrantes que no puedan desplazarse puedan presentar sus solicitudes.

En El Ejido, además de estas oficina móviles, el sindicato trabajará conjunta-

mente con las ONGs Almería Acoge y Federación de Mujeres Progresistas.

Asimismo, CC.OO. ha editado materiales propios, disponibles en árabe, francés, inglés, chino y castellano, que permitirá a los inmigrantes conocer los requisitos exigidos para la regularización.

José Luis Sánchez, secretario confederal de Migraciones de CC.OO., en un mensaje de confianza y tranquilidad, ha pedido a los inmigrantes que no se dirijan a las oficinas de manera masiva durante los primeros días, para evitar la lamentable situación de colas y aglomera-

ciones, ya que el proceso de regularización cuenta con un plazo de cuatro meses y una semana, y el orden de llegada de las solicitudes no es determinante.

Igualmente, CC.OO. recuerda a los inmigrantes que deben solicitar el permiso de residencia o trabajo antes del 31 de marzo. El sindicato ha pedido a la Administración que el requisito de justificación de la presencia en España antes del 1 de junio de 1999 sea lo más flexible. Debe servir cualquier papel que acredite esta condición, como una multa de tráfico, el alquiler de un piso, una factura de teléfono, el empadronamiento y la copia del pasaporte.

CC.OO. advierte que el proceso es totalmente gratuito, por lo que se deberá denunciarse a quienes pretendan cobrar por ofrecer este servicio de asesoramiento y tramitación de las solicitudes.

LEY DE EXTRANJERÍA

Respecto a las declaraciones del Partido Popular, en relación a la modificación de la Ley de Extranjería, el secretario confederal de Migraciones de CC.OO. ha hecho un llamamiento a esta formación política para que eviten declaraciones irresponsables y posicionamientos que pueden llevar a la confusión y al miedo a los inmigrantes.

CC.OO. pide que se respete la Ley consensuada social y políticamente y emplaza al PP a negociar con los agentes sociales la mejora de algunos aspectos, a través del Reglamento que la desarrollará. ▀



LA EXCLUSIÓN SOCIAL DE LOS EMIGRANTES ESPAÑOLES MAYORES

La exclusión social de los emigrantes españoles mayores, de Alemania, Francia, Holanda, Bélgica, Luxemburgo y de los retornados de dichos países han sido objeto de una investigación, realizada durante 1999 por el Centro de Documentación de la Emigración Española y por las Federaciones Nacionales de las Asociaciones de Emigrantes Españoles en estos países. Los resultados fueron presentados en París, donde José Luis Sánchez, Secretario Confederal de Juventud, Acción Social y Migraciones de CC.OO. participó en una mesa redonda sobre el tema junto a representantes de la emigración española y a miembros de las Administraciones de los países estudiados.

En todos los casos, a excepción de España, una parte de los inmigrantes que llegaron después de la II Guerra Mundial no regresaron a su lugar de origen. A pesar de las medidas incentivadoras del retorno y de las restricciones legales que dificultaron la integración, muchos se establecieron definitivamente en las sociedades de acogida. En contra de sus deseos, muchos emigrantes no han podido volver a España y envejecen allí.

El estudio sobre su exclusión social se

centra en tres elementos: la falta de recursos económicos; un aflojamiento, inestabilidad o incluso la desaparición de las relaciones sociales, que se definiría como la ausencia de lazos sociales; y por último, el paro, aún tratándose de jubilados. Estos tres elementos se verifican en el colectivo estudiado: un 17,8% de los emigrantes españoles mayores en Europa y el 29% de los retornados siguen trabajando tras la jubilación, para complementar sus recursos escasos. Sobre todo las mujeres solas lo hacen en el cuidado de otros ancianos o

en el servicio doméstico. Los emigrantes españoles entraron y salieron del mercado de trabajo muy pronto. Comenzaron a trabajar siendo niños y han sido expulsados del mercado laboral antes de cumplir los 55 años. La incorporación y el abandono temprano del trabajo resultan factores de exclusión, pues les impidieron la formación para desarrollarse personal y profesionalmente y repercuten en la disminución de la cuantía de sus pensiones, respectivamente.

Los emigrantes jubilados ven recortados sus derechos sociales, tanto en el país de residencia como en España. En el primero no pueden acceder a una pensión de jubilación máxima (no alcanzan los años de cotización). En el segundo tiene mercados sus ingresos porque los empresarios no cotizaron a la Seguridad Social. La ausencia de un "capital humano" y el desconocimiento del idioma del país de residencia provocan el aislamiento, el encapsulamiento y el consiguiente desflojamiento de los lazos sociales. De este modo, en el país de residencia las relaciones se reducen a los contactos familiares y otras relaciones sociales más amplias están cercenadas o se dan en España. Este cruzamiento de las relaciones "fuertes" y "débiles" (según la distinción de Granovetter) influye en la exclusión de los emigrantes porque son las segundas las que más conectan al individuo con la sociedad. La enfermedad, ligada al envejecimiento, es otro factor de exclusión importante, sobre todo para los retornados en España, donde el riesgo de dependencia no está cubierto por la Seguridad Social y no tienen el apoyo familiar. ▀

Según un estudio de la OIT

UNO DE CADA TRES INMIGRANTES SUFRE DISCRIMINACIÓN LABORAL

Al menos, un tercio de los trabajadores extranjeros en España, Bélgica, Alemania y Holanda se enfrentan a graves discriminaciones a la hora de encontrar empleo, según un estudio de la Oficina Internacional del Trabajo, OIT.

De los cuatro países estudiados, Alemania registra una tasa de discriminación del 20 por 100, mientras que en Bélgica asciende al 32 por 100, en España al 36 y en Holanda al 40 por 100. Sin embargo, este rechazo en España alcanza hasta un 50 por 100 en zonas de Barcelona y Málaga, principalmente hacia las personas de origen magrebí.

Para estudiar la discriminación laboral de que son objeto los trabajadores inmigrantes en España, los expertos de la OIT realizaron un seguimiento de las ofertas de empleo publicadas en distintos medios de comunicación durante cinco meses. Los resultados de la investigación señalan que la mayoría de los casos de discriminación y rechazo se dan en la primera fase del proceso de selección, ya que más de un 25 por 100 de los trabajadores inmigrantes ni siquiera pueden presentar una demanda de puesto de trabajo.

Una discriminación que se da en todos los sectores del mercado laboral, y muy especialmente en hostelería, industria y servicios, mientras que en la construcción es donde menos discriminaciones existen. ▀

Ana Fernández Asperilla
CDEE

LAS PRIVATIZACIONES DEL PARTIDO POPULAR

Durante los últimos cuatro años de Gobierno del Partido Popular se han vendido prácticamente todas las empresas públicas estatales, continuando con la política iniciada por los anteriores Gobiernos del Partido Socialista. Si tradicionalmente el sector público empresarial español ha sido más pequeño que en el resto de países de la Unión Europea, a día de hoy es prácticamente inexistente.

EL objetivo de las privatizaciones bajo el Gobierno del Partido Popular no es el de sanear el presupuesto público, sino el de liquidar el sector público empresarial estatal, para lo que ha diseñado su Programa de Privatizaciones, con el objeto de privatizar todas las empresas públicas susceptibles de ello.

El que los recursos obtenidos de las privatizaciones bajo los Gobiernos del PSOE (1,4 billones de pesetas) sean muy inferiores a los obtenidos por el PP (4,7 billones) no es reflejo de un menor afán privatizador por parte de los Gobiernos socialistas, sino del hecho de que el PP se ha beneficiado de la favora-

ble coyuntura económica para vender a un mejor precio las empresas públicas que quedaban.

"NO ERA NECESARIO PRIVATIZAR"

La crítica al fondo de las privatizaciones es que si el objetivo que perseguía el Partido Popular era el de liberalizar los sectores regulados e introducir competencia en ellos, no era necesario privatizar las empresas públicas. Bastaba con haber liberalizado esos sectores, para aprovechar las teóricas ventajas de la competencia, pero manteniendo la presencia del Estado a través de las empre-

sas públicas, para garantizar mediante esta presencia, el efectivo cumplimiento de la competencia.

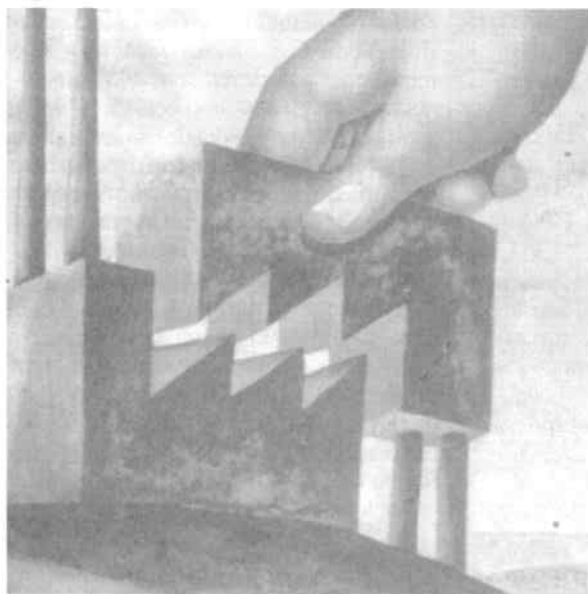
"VENDER POR VENDER"

La forma en que el Partido Popular ha diseñado su política de privatizaciones también es criticable, ya que carece de objetivos económicos y va en contra de la introducción real de competencia en esos sectores y de su liberalización, lo que lleva a plantearse si el verdadero objetivo de las privatizaciones no habrá sido simplemente el "vender por vender" empresas, con el único fin de eliminar el sector público empresarial.

El Gobierno del PP ha privatizado las empresas públicas antes de acometer la liberalización de los diferentes sectores, con lo que ha sustituido un sistema de precios regulados por un conjunto de oligopolios privados con precios libres, lo que les ha permitido a estas empresas consolidar su posición de dominio sobre los mercados. A este poder han tenido que enfrentarse las poco creíbles Comisiones de Control, creadas para supervisar los procesos de liberalización. Mantener la titularidad pública hasta el final de proceso de liberalización, hubiese facilitado el proceso de pérdida de privilegios que requiere un mercado competitivo.

Los grandes grupos surgidos de las privatizaciones han heredado a un bajo precio las redes de los antiguos monopolios. Mantener la titularidad pública de las infraestructuras básicas (red telefónica, red eléctrica de alta tensión,

■ La crítica al fondo de las privatizaciones es que si el objetivo que perseguía el Partido Popular era el de liberalizar los sectores regulados e introducir competencia en ellos, no era necesario privatizar las empresas públicas



■ **Desaparecidas las empresas públicas, el Estado debe articular mecanismos alternativos que garanticen los derechos de los ciudadanos y consumidores,** frente a los intereses de unas, cada vez más, poderosas multinacionales, centradas en su lógica de maximización del beneficio

gasoductos, oleoductos, etcétera), privatizándose sólo el servicio, hubiera facilitado asimismo la introducción de competencia en los mercados regulados. Con ello se podrían haber evitado, por un lado, las molestias e inversiones innecesarias que conlleva el desarrollo de redes paralelas y haber asegurado, por otro, la cobertura universal de estos servicios. Obligación cuyo cumplimiento parece haberse diluido tras las privatizaciones.

MENOS ESTABILIDAD Y MÁS PRECARIEDAD EN EL EMPLEO

Las privatizaciones no han destruido empleo en términos globales, pero sin embargo han provocado una reasignación del mismo que ha empeorado su

calidad. Se ha perdido empleo en las empresas públicas privatizadas y se ha ganado en términos sectoriales, pero este empleo que se gana no es igual en estabilidad y condiciones de trabajo. En la mayoría de los casos esta reasignación del empleo lleva aparejada la precarización de las condiciones de trabajo.

FALTA DE TRANSPARENCIA

La falta de transparencia ha caracterizado el proceso de privatizaciones en España. A diferencia del modelo europeo donde la privatización de cada empresa pública se autoriza y articula por una ley discutida y aprobada en el Parlamento, en España las privatizaciones se han realizado a través de un acuerdo del Consejo de Ministros.

ÉTICA DE LAS PRIVATIZACIONES Y CAPITALISMO POPULAR

Las privatizaciones han dado lugar, antes y ahora, a la aparición de corruptelas o, como mínimo, comportamientos poco éticos.

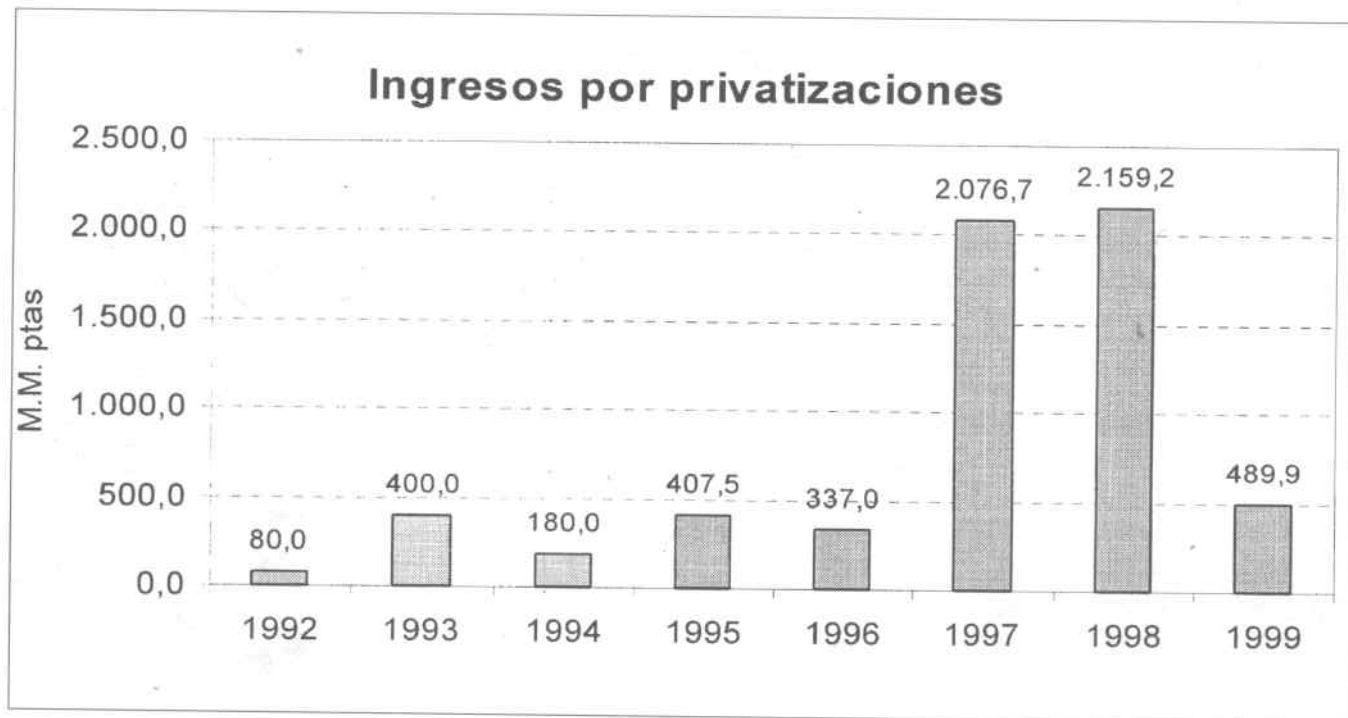
Para justificar la venta de acciones a unos precios muy inferiores a su valor real, se agitó la bandera del "capitalismo popular", que promovía la teórica devolución

de poder y capacidad de decisión a la sociedad civil mediante las privatizaciones. La sociedad civil a la que hacen referencia está formada sólo por aquellas personas que cuentan con los recursos suficientes para poder permitirse invertir en la Bolsa. Difícilmente se puede defender la idea de que se traspasa poder a la sociedad cuando un grupo de pequeños y grandes inversores se hace con el capital de las empresas públicas que eran de todos. Y dentro de este grupo de elegidos, los pequeños inversores, que ostentan una parte importante del capital de las empresas, carecen de poder real de decisión, al estar éste monopolizado por unos Consejos de Administración que se blindan para permanecer en el cargo, y que están formados por entidades financieras e inversores institucionales que, con porcentajes minoritarios del capital, controlan las antiguas empresas públicas a sus anchas.

La política de las "opciones de compra de acciones" otorga a los directivos condiciones privilegiadas, sustituye los objetivos productivos reales y la visión a largo plazo, por objetivos bursátiles, la especulación a corto plazo y las plusvalías fáciles y rápidas. ▀

**Carlos Martín Urriza
y Luis Zarapuz Puertas**
Economistas.

Gabinete Técnico Confederal



Es necesaria la eliminación
de Contaminantes Orgánicos Persistentes

CC.OO. EXIGE UNA ESTRATEGIA NACIONAL SOBRE SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS

CC.OO. ha pedido al Ministerio de Medio Ambiente que elabore una estrategia nacional sobre sustancias químicas peligrosas, en el mismo sentido que se ha aprobado en otros países de la Unión Europea, como Reino Unido, Noruega, Suecia. Dicha estrategia englobaría la identificación de las sustancias peligrosas producidas, utilizadas o gestionadas en el Estado español, así como un calendario para su sustitución progresiva, medidas de reducción, control e inspección y mecanismos para garantizar la transparencia de información.

ACTUALMENTE sólo se dispone de información general respecto a los riesgos de 16.000 sustancias químicas peligrosas de las aproximadamente 160.000 identificadas. Se estima que de esas 16.000 sólo se tiene información suficiente de 4.000 sustancias, de las cuales únicamente se actúa sobre unas 450 que presentan indicios de peligrosidad.

Los problemas derivados de la producción, uso y gestión de las sustancias químicas peligrosas implica a distintas Administraciones (medio ambiente, industria, agricultura, sanidad) y a distintos intereses sociales (ecologistas, consumidores, investigadores, trabajadores, etcétera). Debido a esta circunstancia, CC.OO. ha propuesto al Ministerio de Medio Ambiente la creación de un grupo de trabajo de carácter multidisciplinar para abordar los criterios y medidas de implementación de la mencionada Estrategia Nacional sobre sustancias químicas peligrosas.

■ **En España se han detectado niveles de POPs en la leche materna cuatro veces superiores a los permitidos en la leche de vaca que puede comercializarse en Bélgica**

CONTAMINANTES ORGÁNICOS PERSISTENTES

Entre las cientos de miles de sustancias peligrosas que se utilizan en la actualidad, los Contaminantes Orgánicos Persistentes, también conocidos por sus siglas en inglés POPs, han adquirido particular importancia por su carácter persistente, su elevada toxicidad y su capacidad de dispersarse por todo el planeta. Estos contaminantes persistentes provocan, a muy bajas concentraciones, diversas afecciones como: el debilitamiento del sistema inmunológico, diferentes tipos de cáncer (testículos, mamas, etcétera) y la alteración de la capacidad reproductiva, entre otras.

Uno de los aspectos más alarmantes de los POPs es que a pesar de que sus efectos se manifiestan durante la vida adulta, en muchas ocasiones su origen se debe a la exposición prenatal a POPs, que son traspassados por la madre a través de la placenta. Estas sustancias, dispersas por todo el planeta, tienden a acumularse en los tejidos grasos. Concretamente en España se han detectado niveles de POPs en la leche materna cuatro veces superiores a los permitidos en la leche de vaca que se puede comercializar en Bélgica (de los 17 países en el mundo que han partici-



pado en el muestreo sólo nos supera Bélgica, Holanda y Alemania).

Debido a la dimensión que han adquirido estos compuestos, Naciones Unidas ha creado un marco de discusión para aprobar un Convenio Internacional vinculante para la eliminación de POPs. La "docena sucia", como se denomina a los 12 POPs que se pretenden eliminar son: los bifenilos policlorados (PCBs), las dioxinas, los furanos, junto con 9 plaguicidas (para más información consultar el boletín de CC.OO. *Daphnia* nº 18).

De cara a la cuarta sesión de negociaciones del Convenio de eliminación de POPs, CC.OO. ha planteado al Minis-

terio de Medio Ambiente una serie de mejoras al texto presentado, que en principio han sido acogidas favorablemente: utilizar el término "eliminación" de los contaminantes orgánicos persistentes frente a "reducción continua"; establecer mecanismos para evitar el «dumping» de las reservas de POPs de los países industrializados a países del Sur; eliminar todos los usos del DDT; reconocer la importancia del papel de los trabajadores en la correcta identificación y eliminación de POPs en las empresas, y flexibilizar algunos criterios para la inclusión de nuevos Contaminantes Orgánicos Persistentes.

ARTICULAR UNA ACCIÓN SINDICAL RESPECTO A LOS POPs

CC.OO. propone una acción sindical medioambiental para la identificación y eliminación de estos contaminantes en todos los ámbitos en que están presentes: sectores industriales, territorios y empresas. Esta actuación requiere planes sectoriales y territoriales de actuación que permitan cumplir las disposiciones y regulaciones actuales y futuras sobre esta materia. El Departamento de Medio Ambiente ha propuesto una línea de identificación de productos ecotóxicos en las empresas, publicado en un número monográfico de *Daphnia*. ▶



LOS SINDICATOS PARTICIPARON EN EL PLAN DE CHOQUE CONTRA LA SINIESTRALIDAD LABORAL

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se ha comprometido con los sindicatos, en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral, a facilitarles los datos de las 30.000 empresas con mayor siniestralidad laboral para poder articular, junto a Comunidades Autónomas y patronal, la aplicación del Plan de Choque para reducir los accidentes laborales.

Una reunión de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral, con carácter extraordinario, se celebró a petición de CC.OO. y UGT ante la negativa del Ministerio de Trabajo a entregarles los listados de las 30.000 empresas que suman la mitad de los accidentes laborales. Los sindicatos recibirán los datos de las empresas y coordinarán esfuerzos para poder aplicar el Plan en todas las comunidades autónomas a finales de marzo o principios de abril.

Joaquín Nieto, Secretario de Medio Ambiente y Salud Laboral de CC.OO. ha señalado que «los sindicatos no pueden admitir que cinco personas mueran cada día a causa de los accidentes de trabajo, es lo que esperan de nosotros los trabajadores y la sociedad».

DATOS DE SINIESTRALIDAD

Los datos de siniestralidad laboral registrados en el mes de enero, con un coste de 200.000 millones de pesetas, confirman las consecuencias negativas del retraso en la aplicación de dicho Plan con el aumento en un 20 por 100 de la siniestralidad, con 64.950 accidentes frente a los 54.094 de enero del año anterior. Sin embargo, han disminuido los accidentes mortales en un 5 por 100, siendo 74 los fallecidos este año frente a 78 en 1999.

Estos accidentes se ven incrementados por los «in itinere» —que se producen en el desplazamiento al lugar de trabajo— y que han aumentado un 19,8 por 100, pasando de 4.541 a 5.439 en enero pasado. En este caso los accidentes mortales han crecido un 25 por 100, con 39 fallecidos. Este aumento se produce por las mayores distancias entre la vivienda habitual y el lugar de trabajo. ▶

Vecinos encadenados ante el Ministerio de Medio ambiente, manifiesto de profesores y expertos exigiendo una moratoria de las grandes obras hidráulicas, manifestación de CC.OO. en solidaridad con los técnicos de Medio Ambiente contrarios a la política actual... Un conjunto de actividades de colectivos y ciudadanos de todo el país en pro de una Nueva Cultura del Agua ha tenido lugar en torno al Día Mundial del Agua.

Vecinos de los pueblos afectados, sindicatos y expertos exigen **UNA MORATORIA EN LA CONSTRUCCION DE GRANDES OBRAS HIADRAULICAS**

BAJO el lema "Ríos sin presas, pueblos vivos", vecinos de pueblos afectados por los proyectos de embalses y trasvases se han encadenado durante 38 días en las puertas del Ministerio de Medio Ambiente, en Madrid. Entre otros, han participado en el encadenamiento representantes de los pueblos pirenaicos, en protesta por los proyectos de Janovas, Santaliestra, recrecimiento de Yesa; de Andalucía, Genal, Hozgarganta, Breña y Melonares; de Burgos, Castrovido, afectados del Guadiana y de diversos pueblos de Portugal.

El Manifiesto en pro de una Moratoria de cinco años para las grandes obras hidráulicas ha sido firmado por 120 profesores universitarios, expertos, miembros de Institutos de Investigación, técnicos de la Administración y técnicos de gabinetes privado.

Pedro Arrojo, profesor del Departamento de Análisis Económico de la Universidad de Zaragoza, dirigente de COAGRET, y uno de los máximos expertos en temas medioambientales, explica las razones en pro de la moratoria.

"La nueva Directiva Marco del Agua de la Unión Europea ya ha pasado el trámite del Parlamento europeo. Portugal ya ha anunciado que posiblemente durante su mandato se hará pública; en todo caso, la Directiva se habrá aprobado antes de que acabe el año. Ante este hecho nosotros pedimos cinco años de moratoria en la construcción de grandes obras hidráulicas, ya que la Directiva va a suponer un cambio notablemente profundo en los criterios de planificación hidráulica en Europa. Los planes de cuenca, hasta



Miembros de la Asociación Río Ara con su presidente, José María Santos, encadenados en la puerta del Ministerio de Medio Ambiente, en Madrid.

ahora aprobados en nuestro país, no recogen ni de lejos los objetivos de la Directiva. Tanto en la cuestión medioambiental como en la económica los planes de cuenca de nuestro país están a años luz de los criterios de la Directiva Europea".

— ¿Qué objetivos os marcáis en este plazo de cinco años?

Ante la próxima aparición de la normativa europea, no parece razonable que aquí la Administración fuerce la construcción de grandes infraestructuras, que en la gran mayoría de los casos están en contradicción con aquella normativa. Al contrario, lo que parece más razonable es que las obras con impactos más irreversibles, más graves, no se ejecuten hasta conocer la nueva norma-

tiva europea y sus criterios. Este plazo de cinco años creemos que es suficiente para que, una vez conocido los objetivos y criterios de la U.E. y su transposición a la legislación nacional, se pueda abrir un debate dentro del nuevo marco conceptual y funcional. En este nuevo marco, estoy seguro que habremos recompuesto los planes hidrológicos nacionales con arreglo a los nuevos objetivos".

—¿ No encontrarán estos nuevos criterios demasiada oposición en determinados ambientes de nuestros país?

El viejo modelo de la gran obra hidráulica, que entre nosotros está asociado al regeneracionismo de fin del siglo XIX, ya está agotado. En Estados Unidos, en los

años 70 se inició un debate, que culminó con la resolución de que ya no cabe seguir haciendo grandes presas. La clave del futuro del agua no pasa ya por la gran obra hidráulica, sino por la gestión y los nuevos recursos. La nueva cultura del agua está lejos de la erótica del hormigón. Esto no quiere decir que no se vaya a hacer ningún pantano más. Significa que ya no se considera al pantano como la solución prioritaria; al contrario, hay otras formas, otros medios. Como ha ocurrido con las centrales nucleares, que pasaron de ser la gran solución de la energía a ser solo una de las soluciones y no la mejor.

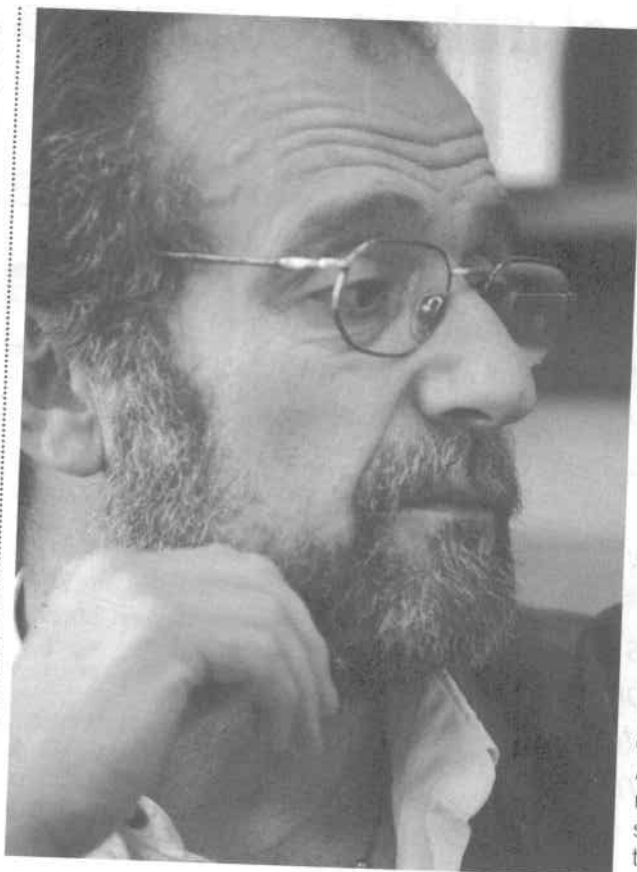
— Sin embargo, hasta que la nueva cultura del agua sea comúnmente sentida y admitida, seguiremos oyendo los mismos argumentos, centrados fundamentalmente en la sequía y el regadío...

La sequía a es un problema grave, pero no se resuelve haciendo grandes presas. En un río que ya tiene tres presas no se resuelve nada haciendo una cuarta. Hacer una presa más es como regalarle un monedero a un pobre, un pobre no necesita monederos vacíos, lo que necesita es dinero. En España no hay ríos sin presas; lo que ocurre es que estas están vacías, hacer una más no resuelve la situación.

La clave de la lucha contra la sequía es la gestión. Si se analizan los planes de Cuenca, se comprueba que no hay planes contra la sequía. La gestión es esencial. Y están los acuíferos que se pueden usar como estrategia frente a la sequía. En una zona de Aragón hay un enorme embalse subterráneo de unos 200 metros cúbicos. Pues bien, el Ministerio prefiere el cemento del embalse de Biscarrués antes que utilizar este acuífero estratégicamente contra la sequía.

— Los argumentos en favor de la moratoria obviamente son aplicables a las obras de trasvase, pero, ¿cree que las expectativas de algunos ante los trasvases como solución al los problemas del agua de su zona o región aceptarán aquellos argumentos?

Los argumentos en favor de la moratoria de la infraestructura hidráulica, cobran aun más fuerza si se trata de trasvases de cuenca. En este caso quedan aun muchas cuestiones que abordar. Por ejemplo, el impacto que un trasvase de 1800 a 2000 metros cúbicos de la cuenca del Ebro hacia Levante aun no se ha estu-



Pedro Arrojo

diado. El impacto sobre el delta, los valles inundados, el deterioro medioambiental, los pueblos afectados, las pérdidas, etc. aun no se han evaluado. A esto hay que añadir los costes, aun sin estudiar. En el Manifiesto sobre la moratoria no decimos que esta u otra obra no se haga; lo que decimos es que se aplaze su ejecución hasta que puede ser estudiada según los criterios de la nueva normativa europea. Desde luego, mi criterio personal es contrario a este tipo de obras, cuyos daños son seguros y cuyas ventajas se pueden conseguir por medios no perjudiciales: la gestión, que hemos dicho antes, los acuíferos, las nuevas técnicas de desalinización, etcétera.

—¿Cómo se vive en los pueblos afectados de la política del hormigón, el anuncio del trasvase?

La oposición a los trasvases es ya general. En el Pirineo, por ejemplo, se sabe que la presa solo beneficia a unos pocos, que están más abajo, a costa del entorno, el paisaje, la riqueza —hoy la montaña es

también fuente de ingresos— incluso de la propia vida del pueblo. El proyecto del pantano de Yesa, por ejemplo, inunda veinte kilómetros de Camino de Santiago con cinco ermitas románicas del siglo XI. Los vecinos no están dispuestos a permitir las agresiones del hormigón y sus falsas razones, ya son muchos los que saben que solo se les sacará de sus casas a la fuerza, que están dispuestos a ir a la cárcel antes que consentir tales atropellos. La Mancomunidad de Municipios del Pirineo, ha mostrado su oposición a los trasvases. En esto no hay distinción de partidos políticos. Aunque las reivindicaciones medioambientales son más fuertes en partidos regionalistas, como la Chunta Aragonesista; en este caso, alcaldes y militantes del PP, PSOE, IU o la propia Chunta

están con sus vecinos frente a los trasvases y así se lo hacen saber a sus organizaciones.

— Una última cuestión, ¿cree que se podrá recurrir al mercado del agua para permitir, como ocurre con otros bienes también escasos, que bajo la etiqueta de libertad de mercado se creen condiciones de explotación y enriquecimiento de unos cuantos?

Es posible que se recurra al mercado del agua en una estrategia de lucha contra la sequía, en determinadas coyunturas.* Sin embargo, ni en países de liberalismo tan claro como EE.UU. el agua puede dejarse al albur del mercado. El agua, además de un input económico es un bien que entraña valores sociales, ambientales, de vida ... que superan con mucho su valor económico. Dejar un bien social en manos del mercado puede ser un error. El mercado gestiona mal los bienes sociales. El control público debe garantizar los valores sociales del agua, más importantes, repito, que los estrictamente económicos. ▀



Contigo en el trabajo, contigo en la sociedad

Del 12 al 15 de abril, la Confederación Sindical de CC.OO. celebra su 7º Congreso, en el que se elegirá nuevo secretario general, en sustitución de Antonio Gutiérrez, y nuevos órganos de dirección. El Congreso tendrán lugar en Madrid, en el Palacio Municipal de Congresos "Campo de las Naciones". Participarán 1.000 delegados y delegadas elegidos en un proceso congresual desarrollado en toda la estructura del sindicato, territorios y Federaciones.

En las siguientes páginas GACETA SINDICAL presenta un extracto del Informe General y una breve reseña de los Documentos que se llevarán a su aprobación en este 7º Congreso.

Una entrevista con Antonio Gutiérrez aborda algunos de los problemas que han preocupado al movimiento sindical en los últimos años.

Complementan esta información algunas de las actividades que se desarrollarán paralelamente al 7º Congreso.

Resumen del Informe General

CC.OO. HACE B

El Informe General de la Comisión Ejecutiva al 7º Congreso, ocupa una extensión que hace imposible su reproducción íntegra. Publicamos a continuación un extracto, con el que se pretende recoger algunas de las cuestiones planteadas en el Informe sobre la actividad desarrollada por el sindicato en los últimos cuatro años, y que fue aprobado en el último Consejo Confederal, por 80 votos a favor, 26 en contra y 4 abstenciones.

Bajo el epígrafe "Un contexto previsible, pero inquietante", el Informe describe y analiza las consecuencias de la globalización económica. "El mito de la globalización debe situarse en su justa medida para abordarlo con rigor". Y este rigor lleva a la constatación de que la mundialización es un fenómeno desigual, del que quedan excluidas regiones enteras. Zonas de África, Asia y América Latina están fuera de la globalización. Por tanto, la mundialización no comporta un crecimiento general y solidario.

Ante el fenómeno de la globalización se perfilan esencialmente tres actitudes: pasividad, resistencialismo a ultranza o afrontar el reto, "luchando por la democratización y una mayor redistribución de la riqueza".

Esta última actitud es la que CC.OO. decidió adoptar junto al movimiento sindical internacional en el anterior Congreso de la CIOSL. "Es la que renueva el combate centenario del movimiento obrero, por que la redistribución de la riqueza no ha sido nunca una cuestión de economía estrictamente, sino un problema político desde la primera revolución industrial".

En coherencia con esta actitud que niega el carácter ineluctable de los hechos económicos, el Informe propone la lucha por la reforma de las instituciones internacionales en dirección a democratizarlas. Y entre otras acciones cita las reivindicaciones ante la Organización Mundial de Comercio, en orden a la inclusión de los derechos laborales y sociales junto a las cláusulas del intercambio mercantil. El deterioro medioambiental va unido al problema de la globalización económica; lo que obliga a una acción decidida en favor del medio ambiente, ampliando y reforzando los convenios internacionales para lograr un desarrollo sostenible compatible con el medio ambiente.

CC.OO. ha jugado un papel destacado en foros internacionales, tales como la CES, MERCOSUR, etcétera, en pro de la mejor distribución y democratización, manteniendo relaciones solidarias con sindicatos y pueblos, especialmente necesitados



Contigo en el trabajo, contigo en la sociedad

al al 7º Congreso

LANCE DE SU ACTIVIDAD

de apoyo y solidaridad, como el pueblo saharauí y la estrecha colaboración con la UGT-Sario.

EUROPA

El "euro" y el cambio político en algunos países de la UE son los acontecimientos más importantes de este período. El Informe insiste en que la construcción europea no puede limitarse sólo a la Unión Monetaria, sino que debe ir acompañada de un desarrollo de la Europa política y social, que refuerce la participación ciudadana y las instituciones democráticas.

La CES y sus organizaciones afiliadas emprendieron un proceso movilizador demandando nuevas competencias en materia de empleo y una política más eficaz contra el paro. La dimensión social europea no vendrá sólo de las instituciones. La CES como interlocutor de estas instituciones debe aumentar su fuerza y capacidad de negociación frente a la patronal y a las instituciones políticas de la UE, en consonancia con los millones de trabajadores a los que representa. A propuesta de CC.OO. después del Congreso de la CES Helsinki se creó un Comité para la coordinación de la acción sindical.

En el espacio europeo debe haber una mayor democratización de las relaciones laborales, la redimensión de las políticas de protección social y de empleo, y el final de la precarización. Señala el Informe que es necesario extender la acción sindical a colectivos excluidos, si no se quiere caer en "un corporativismo hiperprotector de unos cuantos, mientras aumentan los segmentos laborales desprotegidos". Esto implica una profunda transformación de la negociación colectiva.

contigo
en el trabajo,
contigo
en la sociedad

congreso confederal
Madrid, 12, 13, 14 y 15 de abril de 2000

CC.OO.

LEGISLATURA DEL PP

El triunfo del Partido Popular en 1996 suscitaba numerosas incógnitas. Sin embargo, en esta legislatura no se produjeron agresiones equivalentes a las de la reforma de las pensiones de 1985, el "decretazo" de 1992 o la reforma laboral de 1994. "La gran paradoja de esta etapa

es que la piedra angular de la concertación social ha sido en torno a la corrección de algunos de los muchos excesos de la reforma laboral de 1994".

La reforma fiscal, en la línea de que cuantos menos impuestos mejor, con el consiguiente peligro de disminución del gasto social, y la cerrazón ante las peticiones de ampliación de la cobertura al



Contigo en el trabajo, contigo en la sociedad

desempleo son ejemplos del trasfondo ideológico ultraliberal del Gobierno del PP.

Este Gobierno no ha escuchado tampoco las reivindicaciones de CC.OO. de una Ley Marco que introduzca la reducción del tiempo de trabajo, como mecanismo necesario para la creación de empleo.

LOS ACUERDOS

En los últimos cuatro años se han firmado importantes Acuerdos, fruto de un nuevo modelo de concertación caracterizado por una negociación "diversificada pero interrelacionada". Los objetivos pretendidos eran: la creación de empleo y su estabilidad; la protección social, consolidando el sistema público de pensiones; la defensa del sector público, y el reforzamiento de la negociación colectiva.

En función de estos objetivos se han firmado los Acuerdos de Pensiones, Estabilidad en el Empleo, Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos, ASEC, PER, Formación Profesional y Salud Laboral.

Frente a los proyectos del Gobierno de acuerdos tripartitos, los sindicatos, especialmente CC.OO., propugnaron una negociación ya iniciada en 1995 con la Solución Extrajudicial de Conflictos y las Ordenanzas Laborales, que eran consecuencia de la autonomía y en la que los sindicatos llevaban iniciativa por vez primera desde la transición democrática.

El Acuerdo de Pensiones supuso la revalorización automática de las pensiones según el IPC y la subida de las pensiones mínimas. La intervención del sindicato intentó evitar el final del consenso del Pacto de Toledo, alertando sobre los riesgos de fragmentación territorial en temas como la protección social.

CC.OO. apuesta por el mantenimiento del Sistema Nacional de Salud, al igual que las pensiones, y que sus reformas deben orientarse hacia la eficiencia social y económica, y deben realizarse mediante un gran consenso político y social.



CON LA PATRONAL

"Nos habíamos trazado objetivos claros antes de que empezaran las negociaciones". Los Acuerdos con la patronal respondían a la idea de calado estratégico de obtener mejoras en el empleo y derechos para los trabajadores, mediante la conquista de nuevos espacios de intervención sindical.

Mediante el ASEC se creaba un sistema estable de solución de conflictos en beneficio de los sectores con menor capacidad de presión, y que permitía a los sindicatos canalizar las inquietudes de millones de trabajadores de las pymes.

Con los Acuerdos de Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos se superaba la atomización de la contratación (en 1996, 3.661 convenios de empresa fueron negociados en empresas con menos de 50 trabajadores) y se extiende la negociación colectiva a trabajadores extraconvenio. Gracias a este Acuerdo se ha modificado el art.92 del Estatuto de los Trabajadores sobre el sistema de extensión de convenios colectivos.

El Acuerdo de Estabilidad en el Empleo es la materialización de la apuesta hecha en el 6º Congreso de modificar la reforma laboral impuesta en 1994. A los tres años de su vigencia, el balance de este Acuerdo, a pesar de sus límites e insuficiencias, es positivo ya que ha supuesto un aumento del empleo indefinido y ha frenado la tendencia a la temporalidad que hubiera alcanzado hoy una tasa del 40 por 100.

En el área de Formación se han firmado cinco Acuerdos, consecuencia de los cuáles ha sido el II Programa Nacional de Formación Profesional, los Acuerdos Nacionales de Formación Continua y la intervención de CC.OO. en las políticas activas de empleo, llevadas a cabo a través de la red FOREM.

LA SALUD LABORAL, UN RETO PERMANENTE

La Ley de prevención de Riesgos Laborales de 1996 abrió la posibilidad del desarrollo preventiva en un país de tal alta siniestralidad como el nuestro. CC.OO. ha contribuido a levantar el nuevo edificio preventivo en las instituciones y en las empresas. Cuando se abrió la nueva etapa de diálogo social, CC.OO. situó la salud laboral en la agenda de negociaciones impidiendo los intentos de reducir la participación sindical en esta materia.

Sin embargo, a pesar de los avances normativos e institucionales, los accidentes han seguido aumentando a causa del incumplimiento generalizado de la Ley por parte de los empresarios.

Ante esto, CC.OO. ha realizado movilizaciones, como la huelga general de construcción del pasado mes de febrero, y denuncias sistemáticas que han sensibilizado a la opinión pública ante la siniestralidad laboral. En el campo de las propuestas destaca el Plan de Actuación sobre Siniestralidad Laboral que contempla casi un centenar de medidas de choque contra los accidentes laborales.



Contigo en el trabajo, contigo en la sociedad

LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

CC.OO. ha realizado un importante esfuerzo en llevar a las empresas los temas de protección del medio ambiente. Se han realizado para ello diversos programas: el programa OPTIMA, entre CC.OO. y UGT; el SAT, realizado conjuntamente con los sindicatos suecos y británicos; el programa FITTEMA, con la Universidad Politécnica de Madrid y el CSIC.

Sólo una política medioambiental responsable por parte de las empresas, con importantes controles administrativos, podrá evitar catástrofes como la de Doñana.

Las propuestas de cierres progresivo de centrales nucleares, como Zorita y Garoña, coinciden con las orientaciones europeas y con las expresadas por el sindicatos desde hace años.

POLÍTICAS DE GÉNERO

En el 6º Congreso se produjo un cambio significativo en cuanto a las políticas de género. Se asumió la acción positiva contra la discriminación de las mujeres, y la actividad confederal impulsó una serie de objetivos de amplia repercusión entre las mujeres trabajadoras: fomento de la estabilidad en el empleo, mejora del contrato a tiempo parcial y fijos-discontinuos, mejora de las condiciones de trabajo de las ETT, Formación, cobertura de vacíos, salud laboral, etcétera.

Se pretendía que las políticas de género dejaran de ser contenido exclusivo de una



Secretaría para impregnar la acción sindical en su conjunto. El desarrollo de programas comunitarios de acciones positivas en las empresas, como el NOW, desde las Secretarías de la Mujer, en colaboración con FOREM, han supuesto un avance importante de la igualdad de oportunidades en las empresas.

Aun reconociendo estos avances, la próxima etapa sindical debería reforzar aspectos de las diversas Secretarías y

sectores hacia el trabajo transversal de las políticas de género.

DESARROLLO ORGANIZATIVO

El Informe subraya que CC.OO. "es un proyecto común para todos los trabajadores y trabajadoras, con un mismo ideario de transformación social para un país que queremos más justo y solidario, y en un mundo con más democracia, libertad y solidaridad". Este proyecto común está estructurado organizativamente según la diferentes realidades nacionales y regionales que configuran España.

Todo el trabajo político, social, organizativo ha de tener, como primera y obligada referencia la afiliación. "Sin una fuerte base afiliativa la representación en la empresa... tenderá al corporativismo desvinculándose de una perspectiva general y de clase. A su vez, la representatividad que no se traduzca en afiliación tenderá a debilitarse".

CC.OO. sigue creciendo. La tasa afiliativa ha aumentado más que la pobla-

■ El 7º Congreso Confederal de CC.OO. va a elegir nuevo secretario general, en sustitución de Antonio Gutiérrez, que ha desempeñado el cargo desde 1987.

Asimismo, se elegirán en el Congreso los miembros de la nueva Comisión Ejecutiva Confederal y la composición numérica del Consejo Confederal, que estará formado por la Ejecutiva Confederal y los miembros que las Federaciones estatales de rama y las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales elijan conforme a los criterios que establece los Estatutos.

El 7º Congreso también elegirá los componentes de la Comisión de Garantías Confederal y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas. ▸



Contigo en el trabajo, contigo en la sociedad

ción asalariada; un 45,4 por 100 entre 1981-98, por un 23,4 en el mismo período. Sin embargo, hay que analizar las circunstancias que impiden un mayor crecimiento de la afiliación.

POLÍTICA FINANCIERA

Este mandato se ha caracterizado por los esfuerzos realizados para el saneamiento financiero. Está prácticamente liquidada la deuda histórica con la Seguridad Social. Se ha resuelto el endeudamiento interno con la Comisión Ejecutiva Confederada, que llegó los 800 millones. En esta labor de saneamiento económico ha sido fundamental la UAR, uno de los mayores aciertos de los últimos 10 años.

Entre las tareas que quedan por hacer es importante llegar a presupuestos, resultados y balances consolidados del conjunto de la Confederación.

El desarrollo de los Servicios cuenta con un balance y gestión positivos de la promoción de viviendas sociales, a través de GPS y Vitra. Lo mismo puede destacarse en el campo del aseguramiento, con Atlantis, y finalmente de un servicio más imbricado en la acción sindical como es el Área Confederada de Planes y Fondos de Pensiones.

Mención especial merece en el Informe el primero y más decisivo de los servicios de CC.OO.: los servicios jurídicos.

ELECCIONES Y UNIDAD DE ACCIÓN

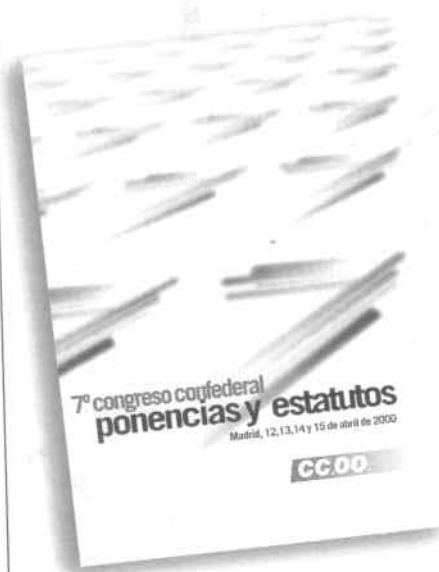
Finaliza el Informe subrayando la consolidación de CC.OO. como primera fuerza sindical del país, como demuestran los datos de las últimas elecciones sindicales, en las que CC.OO. ha logrado 93.000 delegados, cifra no obtenida anteriormente por ninguna central sindical, con más de 2.500 delegados sobre su inmediatamente seguidora, UGT.

Conviene resaltar, y así se destaca en el Informe, que ésta no es una victoria contra UGT, sino que es una victoria a favor de la unidad de acción, que refuerza el sindicalismo confederal, de clase y democrático". ▀

LOS DOCUMENTOS A DEBATE

Los documentos que serán debatidos en el 7º Congreso Confederado tratan de continuar con la política sindical de los últimos años, para hacer de CC.OO. una organización más eficaz y más extensa, que amplíe los espacios de participación sindical y permita un mayor grado de corresponsabilidad entre todas las organizaciones confederadas.

En este sentido, las ponencias destacan la necesidad de culminar el trabajo que ha permitido a lo largo de estos años situar a CC.OO. como la central sindical más representativa, ampliando la afiliación, avanzando su autonomía e independencia con el máximo de vocación unitaria en el movimiento sindical, y muy especialmente con la UGT.



Estructuradas en varios apartados, las ponencias que se debatirán en el 7º Congreso Confederado se inician con unas consideraciones sobre la globalización de la economía, el desarrollo de la sociedad de la información, la construcción europea, las modificaciones en la estructura productiva, y sobre las transformaciones que de todo ello se derivan para la acción sindical y la capacidad de representación de los trabajadores.

Según los documentos, el movimiento sindical debe impulsar medidas que permitan desde la acción sindical globalizar los derechos, la libertad y la democracia para los trabajadores de todo el mundo.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Estos cambios en la estructura productiva y empresarial obligan a nuevas formas de organización, representación y negociación colectiva, de tal manera que los trabajadores consideren al sindicato como instrumento de cambio y de protección de sus derechos.



Contigo en el trabajo, contigo en la sociedad



CC.OO. quiere disputar desde la negociación colectiva lo que hasta ahora se consideran competencias exclusivas del empresario al hablar de organización del trabajo, y avanzar en la sindicalización de las relaciones laborales. Y hacerlo desarrollando un programa de acciones positivas que permitan actuar sobre colectivos que aún sufren discriminación en el mundo laboral, especialmente mujeres, jóvenes, inmigrantes y discapacitados.

EL EMPLEO, OBJETIVO PRIORITARIO

El empleo y su estabilidad sigue siendo la principal preocupación de CC.OO. Por ello, las actuaciones del sindicato para avanzar en materia de empleo se orientan en torno a tres ejes: exigencia a los poderes públicos para que desarrollen verdaderas políticas de fomento del empleo y de protección social de los parados; participación en los cambios legislativos que afecten al mercado laboral; y desde la negociación colectiva dando al empleo una mayor centralidad en la misma.

ESTADO DE BIENESTAR

Los documentos defienden los elementos básicos del Estado Social, mediante el desarrollo de una serie de propuestas en materia de pensiones, sanidad, educación, servicios sociales, protección por desempleo... y en defensa de unos servicios públicos de calidad y para todos los ciudadanos.

POLITICA ORGANIZATIVA

Las principales propuestas que en materia organizativa contienen las ponencias pretenden aprovechar el aumento de la representatividad que CC.OO. ha adquirido en los últimos cuatro años, que debe traducirse en una mayor afiliación, pese al aumento logrado.

El desarrollo y fortalecimiento de la estructura de rama es uno de los objetivos de la política organizativa. Se trata de poner mayor énfasis en el desarrollo de las Federaciones para que puedan ser capaces de llegar a todos los centros de trabajo y empresas, y garantizar una

atención permanente de los trabajadores y delegados, especialmente en las pymes.

Asimismo se pretende dotar a las Federaciones de una mayor capacidad para que gobiernen sus propios recursos, desde una concepción de globalidad en el conjunto del Estado, que permita una redistribución interna de los mismos en favor de aquellas zonas donde las Federaciones tienen aún un desarrollo insuficiente.

También hay propuestas con el objetivo de encuadrar en el sindicato a colectivos "atípicos" como autónomos, teletrabajadores y técnicos o trabajadores de ETT.

ESTATUTOS

En relación a los Estatutos, una de las reformas más significativas que se proponen este 7º Congreso es la que se refiere a los órganos de dirección. Además de los actualmente existentes (Comisión Ejecutiva y Consejo Confederado) se propone la creación del Secretariado y del Comité Confederado. ▀

Elegido secretario general en 1987, en el 4º Congreso de CC.OO., Antonio Gutiérrez ha dirigido esta central en un período importante de la vida política española y europea. El ingreso en la CEE años antes había dado una nueva dimensión a los problemas y realidades del país.

Comisiones Obreras ingresaría en las CES, primero, y en la CIOSL, después, acorde con su carácter de sindicato de clase europeísta y solidario.

En este período han tenido lugar las mayores huelgas generales de la historia reciente del país. 14 de diciembre de 1988; 28 de mayo de 1992 y 27 de enero de 1994.

La autonomía e independencia del sindicato, explícitamente manifestada por Antonio Gutiérrez frente al Partido Socialista gobernante y frente al PCE, que aún consideraba CC.OO. como uno de sus frentes, ha tenido importantes consecuencias prácticas. En 1985 el sindicato convocaba a la patronal a hacer una declaración conjunta frente a la situación de deterioro de la vida política, que aceleró la convocatoria de elecciones generales. La autonomía del sindicato llevó a un nuevo modelo de concertación muy alejado de los viejos pactos sociales, en el que es característica esencial la iniciativa del sindicato, cuyos resultados son, entre otros, los Acuerdos de Pensiones, Estabilidad en el Empleo, Negociación Colectiva...

En la presente entrevista, Antonio Gutiérrez aborda algunos de estos hechos, que han caracterizado la acción sindical de estos últimos años.

Antonio Gutiérrez,
secretario general de

Autonomía, i capacidad de concertación de 12 años

GACETA SINDICAL: *La autonomía del sindicato respecto a los partidos políticos es hoy un proceso irreversible ¿Crees que esta separación podrá mantenerse, teniendo en cuenta que el pacto de unidad de la izquierda cuenta entre sus elementos integrantes a los sindicatos de clase?*

ANTONIO GUTIERREZ: Más bien creo que la unidad de la izquierda no podrá prosperar sin el respeto a la autonomía irreversible del movimiento sindical. Es decir, la unidad lograda con el último pacto PSOE-IU no se habría conseguido sin la superación de viejos modelos de vinculación de los sindicatos con sus respectivos partidos políticos de la izquierda.

La autonomía y la unidad son dos valores indisolubles, que ha terminado induciendo a que la izquierda, reconociéndose plural y respetándose recíprocamente, haya avanzado hacia su unidad. Por tanto, si se malentendiera la unidad de la izquierda como un nuevo intento de proyectar su influencia en el movimiento sindical terminaría desbaratándose todo.

G.S.: *En los últimos cuatro años CC.OO. ha marcado un nuevo tipo de concertación, cuyo rasgo esencial es la iniciativa del sindicato para alcanzar objetivos sociales, como los Acuerdos de pensiones o los de Estabilidad en el Empleo. ¿Crees que este modelo de concertación podrá perdurar en el futuro?*

A.G.: No hay nada que tenga garantizada su perdurabilidad en el futuro, si no hay voluntad política

CC.OO.

Dependencia, movilización y a lo largo

decidida y clara de abundar en esta línea. Y creo que esto pasa un poco desapercibido en el propio sindicato y, en consecuencia, valoramos insuficientemente lo que hemos hecho o conseguido.

Hasta 1995, los poderes públicos han considerado que la concertación social era más un instrumento en el que apoyarse para asegurar la gobernabilidad, que una aportación a la democratización en el terreno social y laboral. De ahí que todos los pactos anteriores fueran propuestos a iniciativa de los poderes públicos.

A partir de esa fecha, ante una política que se deslizaba por la pendiente del descrédito y la inestabilidad, y que además coincidía con un ciclo económico que volvía a presentar síntomas de expansión, CC.OO. tomamos la iniciativa y emplazamos a la patronal para iniciar autónomamente un proceso de negociación.

Pudimos, por tanto, sentirnos legitimados moralmente para sugerir a los partidos políticos que encauzaran de manera más constructiva sus disputas. Y a pesar de las incompresiones y descalificaciones que obtuvimos entonces, caricaturizando nuestra sugerencia como una "declaración del sosiego", alguien debería reconocer que aquella iniciativa ayudó, también por vez pri-



mera en la democracia, a despejar el final de una legislatura, convocándose muy anticipadamente las elecciones del 3 de marzo de 1996. Pero lo más importante fue que antes de que cambiara el Gobierno, con el triunfo del PP, nosotros ya teníamos armado un proceso de diálogo social no supeditado a los intereses políticos del gobierno de turno, que luego, como se ha visto ha dado sus frutos.

G.S.: Con los últimos Acuerdos, especialmente el de pensiones, el sindicato ha consolidado su capacidad de interlocución. ¿Crees que la sociedad percibe en toda su amplitud este carácter del sindicato como instrumento de cambio y de defensa de los intereses generales, más allá de las reivindicaciones estrictamente laborales?

A.G.: A ese respecto soy bastante autocrítico, porque aunque es cierto que el sindicato ha ganado en prestigio social al aparecer como sujeto de las soluciones y no sólo como eje de conflicto, simultáneamente se ha puesto a prueba la capacidad del sindicato para acercar los acuerdos hasta el último centro de trabajo.

Y es por eso por lo que, tal vez, la percepción del sindicato institucionalizado tenga que ser valorada más críticamente, porque el sindicato no es ni debe ser un engranaje de la maquinaria del Estado. Somos un sindicato que compromete soluciones con las instituciones, que impulsa críticamente su desarrollo democrático, pero no una institución misma.

Y esa percepción burocrática que se haya podido tener del sindicato posiblemente refleje la lejanía del sindicato respecto a una buena parte de los trabajadores, y no de éstos respecto al sindicato. Es el sindicato el que, con una organización todavía pesada y vieja, no ha estado en condiciones de llevar hasta el último rincón nuestra política sindical, nuestras soluciones que han servido para mejorar el empleo y los derechos sociales hasta el último trabajo.

Por tanto, una cosa es que el sindicato goce de un mayor prestigio social y que tenga que ser más respetado por las instituciones, y otra cosa es que el sindicato se institucionalice, que casi podría ser sinónimo de anquilosamiento.

G.S.: Ante los cambios en los modelos productivos, has advertido del peligro de quedar anclados en un corporativismo que sólo sirve para la "hiperprotección de unos cuantos", y que frente a esto el sindicato debe ser sujeto activo en la defensa de intereses generales, extendiendo una red de solidaridad a los colectivos excluidos...

A.G.: Quiero dejar claro que cuando hablo de colectivos excluidos me estoy refiriendo a colectivos de trabajadores. El sindicato a lo que debe aspirar es a ser un sindicato de todos los trabajadores y no a un sindicato que represente a la ciudadanía, como pretendía el sindicato de la UIL en los años 80.

En este sentido, uno de los retos a los que el sindicato está emplazado desde hace tiempo y al que no le estamos dando la respuesta adecuada, son los cambios tan vertiginosos en las formas de producir y sus consecuencias de diversificación del mercado laboral. Porque todavía se acusa más la influencia de nuestra acción sindical en los sectores tradicionales de la clase obrera, mientras existe una desatención de los nuevos colectivos o de los que no tienen reguladas sus condiciones de trabajo.

Cuando se observan sectores como el de Banca, comprobamos que existe una individualización de las condiciones laborales que puede rondar al 50 por 100 de la plantilla, a la que no afecta el convenio. También nos encontramos con que el convenio plantea la reducción de la jornada, mientras que hay trabajadores en este sector que realizan prolongaciones de jornada de 400 horas/año.

Este tipo de situaciones, que no sólo se dan en el sector de los servicios o en la construcción, nos debería llevar a ampliar los espacios de nuestra acción sindical, dando cobertura a todos los trabajadores, para no caer en la ficción de que estamos consolidando derechos mientras que en la realidad esa consolidación de derechos afecta a menos trabajadores.

A esto es a lo que me refiero cuando digo que existe el peligro de convertirnos en un agregado de múltiples corporativismos, todos ellos declinantes, de las viejas formas de organización del trabajo industrial. Y la hiperprotección de estos corporativismos nos impiden ser una red de solidaridad para el conjunto de la clase trabajadora.

G.S.: Después del 6º Congreso, CC.OO. ha sido capaz de impulsar la transversalidad de las políticas de género, tanto en las propuestas externas como en el funcionamiento interno del sindicato. ¿Qué queda aún por hacer?

A.G.: Por los propios datos de nuestra realidad sociolaboral, sería una temeridad caer en el triunfalismo y creernos que hemos avanzado lo suficiente. En el caso de la mujer trabajadora, CC.OO. ha estado a la vanguardia, no sólo en el plano sindical sino que también las compañeras pueden sentirse orgullosas de estar en el primer plano del movimiento feminista. Sin embargo, nos ha costado mucho que esas políticas impregnasen al conjunto de la organización y se tradujesen, más allá de las específicas tareas de la Secretaría de la Mujer, en actitudes asumidas por el conjunto de militantes de CC.OO., hombres y mujeres.

A mí, sin embargo, lo que me inquieta es que la autosatisfacción nos lleve a la endogamia, y de ahí lo que se pueden generar son políticas cargadas de nobles ideales pero difíciles de realizar después. Por ejemplo, hemos aprobado por unanimidad en el Consejo Confederal una resolución, que está muy bien, sobre el Plan de Igualdad que llevaremos al 7º Congreso. Sin embargo, tendremos que saber cómo realizar esa propuesta de acuerdo con los datos y realidades que tiene este país.

Otro ejemplo. Estamos luchando por la igualdad retributiva y nos planteamos la igualdad contractual, aunque esto no debe suponer olvidar metas ya conseguidas.

El trabajo a tiempo parcial que había en España era un trabajo destinado a segregar a la mujer, y el nuevo contrato a tiempo parcial lo hicimos superando esas características. No sé por qué el sindicato tiene que tratar con mala conciencia el impulso y el desarrollo del nuevo contrato a tiempo parcial. Desaprovechamos lo que hemos conseguido por plantearnos otras metas y nos encontraremos con que el sindicato, en lugar de facilitar se convierta en un obstáculo para la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

G.S.: Tú has señalado que la concen-

tación de los últimos años ha tenido como objetivo "corregir muchos de los excesos de la reforma laboral de 1994". Sin embargo, una de aquella medida que no se ha podido corregir es la reducción de las prestaciones de desempleo. ¿Qué acuerdos te hubiera gustado firmar?

A.G.: A veces la formulación de deseos hace que infravaloremos lo que hemos conseguido. Más que un deseo, es una reivindicación claramente formulada por CC.OO. la necesidad de mejorar la protección al desempleo, pero creo que con esto a veces se hace demagogia.

No podemos olvidar que cuando hicimos la huelga general del 14 de diciembre de 1988, teníamos la tasa de cobertura más baja de nuestra historia, pues estábamos en un 28 por 100, y que hoy estamos en un 48 por 100, a pesar del decretazo de 1992 y de la reforma laboral de 1994 que lo volvió a bajar. Esto quiere decir que, pese a las leyes restrictivas en protección al desempleo, algo habremos conseguido para que la tasa de cobertura no haya caído a aquél 28 por 100, ya sea por las vías convencionales o por la manera de tratar los expedientes de crisis, que ha sido substancialmente distinta en la etapa presidida por Lola Licerias desde la Secretaría de Empleo.

Por otra parte, creo que tenemos un sistema de protección al desempleo que no sólo hay que medirlo en términos cuantitativos. Las reformas que requiere han de ir encaminadas a lograr una mayor equidad y solidaridad, para asegurar que la protección al desempleo alcance a los trabajadores y trabajadoras que realmente lo necesitan.

No hay derecho a que sobre el sistema de protección al desempleo se carguen las cuentas derivadas de expedientes de crisis temporales en grandes empresas que presentan a finales de año beneficios fabulosos. Creo que ese dinero estaría mejor empleado en trabajadores con derecho a la protección al desempleo y que lo han visto recortado en intensidad y duración por los sucesivos decretazos.

G.S.: *En esta última etapa CC.OO. ha vivido un fortalecimiento de las Federaciones, que se ha materializado en diversas fusiones. ¿Cómo llega la organización, a tu juicio, al 7º Congreso?*



A.G.: Creo que la organización va al Congreso mejor de lo que estaba. Ciertamente haber pasado de 17 Federaciones a 12 es un esfuerzo de racionalización que no puede caer en saco roto. Sin embargo, esa racionalización de nuestra estructura va más lenta de lo que ha ido el desarrollo o evolución de nuestra política sindical.

Aunque deben continuar las fusiones, debemos revisar autocríticamente algunos aspectos como, por ejemplo, que en lugar de multiplicar por dos los aparatos de las Federaciones que se fusionan, han de servirnos para racionalizar la estructura resultante. O si repercuten o no en el incremento de la afiliación, porque tenemos el caso de alguna Federación que tras fusionarse, al cabo de 10 años, presenta menos afiliación que en el momento de la fusión.

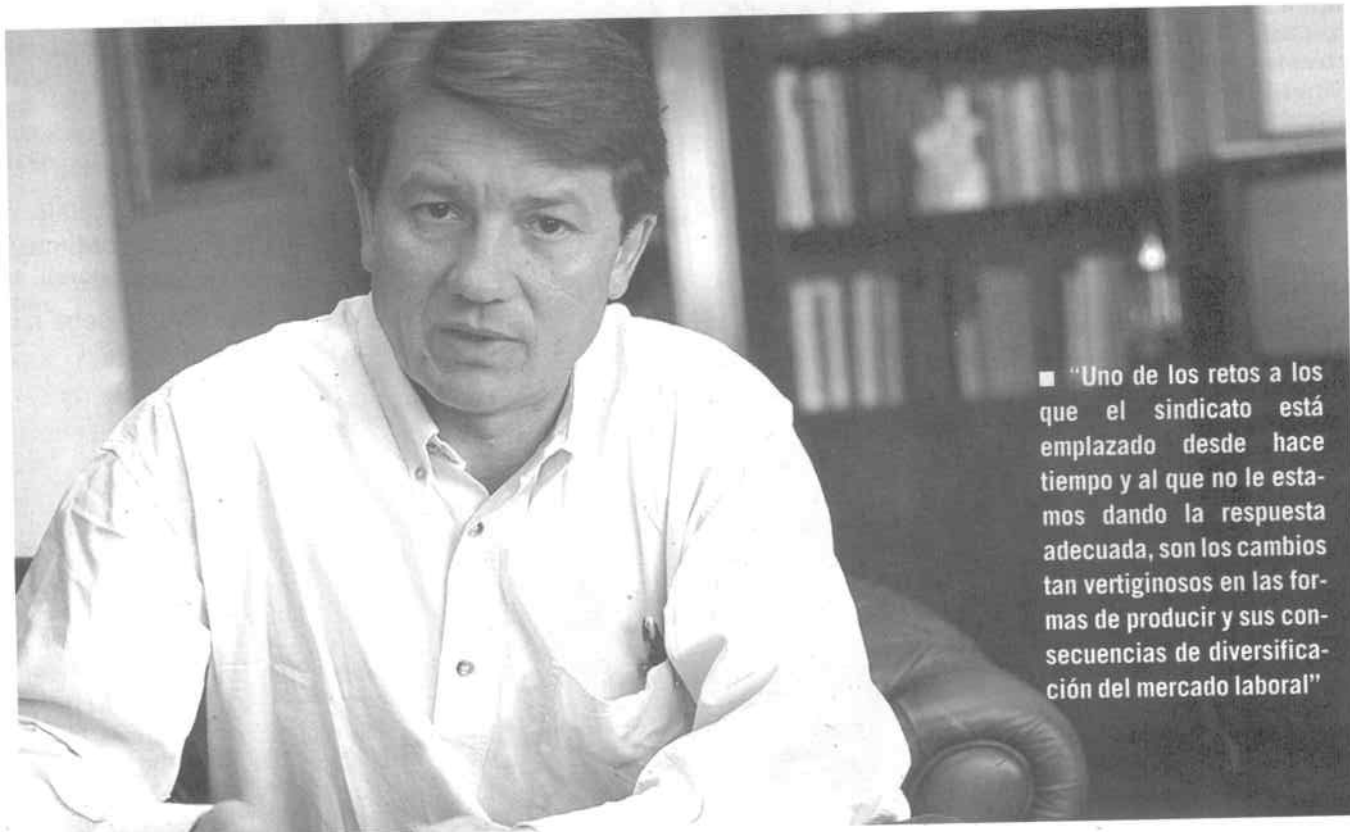
Y una tercera reflexión ineludible es que las fusiones no pueden responder solamente a razones organizativistas. Se da la paradoja de que aunque necesitamos ir a Federaciones más grandes, la desconcentración de los procesos pro-

■ "Aunque es cierto que el sindicato ha ganado en prestigio social al aparecer como sujeto de las soluciones y no sólo como eje de conflicto, simultáneamente se ha puesto a prueba su capacidad para acercar los acuerdos hasta el último centro de trabajo"

ductivos, las nuevas actividades sectoriales y subsectoriales hacen necesaria una acción sindical más diversificada. Tal vez en nuestro proceso de fusión esto no lo hemos tenido en cuenta, de tal manera que la atención sindical y la acción sindical a estos subsectores se ha debilitado.

En el terreno de la organización territorial vamos más lentos. Es una estructura que sigue respondiendo al diseño que hicimos en el I Congreso, con criterios más impregnados de las aspiraciones políticas de la izquierda respecto de la administración de un Estado democrático que a razones laborales y sociales; es decir quisimos reproducir miméticamente el Estado de las Autonomías.

Un ejemplo. Nosotros tenemos integrada la Unión de Navarra en la Confederación de Euskadi. Pues bien, hoy tenemos una realidad que contradice aquel anhelo, con instituciones claramente diferenciadas, con un marco de relaciones laborales propio y diferenciado con el de Euskadi, y, sin embargo, nosotros seguimos por inercia manteniendo esa estructura territorial.



■ "Uno de los retos a los que el sindicato está emplazado desde hace tiempo y al que no le estamos dando la respuesta adecuada, son los cambios tan vertiginosos en las formas de producir y sus consecuencias de diversificación del mercado laboral"

En otras Comunidades Autónomas fuimos a una organización comarcal pensando en una demarcación excesiva, para luego vernos obligados a su congregación en ámbitos más amplios. En otras Comunidades, como Andalucía, seguimos radicando nuestra fuerza, en exceso a mi juicio, en la organización provincial, de tal manera que la fuerza de CC.OO. de Andalucía sigue siendo la fuerza de sus provincias y no de la COAN.

Todo esto me ha llevado a poner encima de la mesa un enfoque del problema mucho más general, y es que CC.OO. no somos una organización confederal estructurada en Federaciones y Uniones, sino que seguimos siendo muchísimas organizaciones cada cual con su estructura que se vinculan con unas mismas siglas y unos mismos Estatutos. Yo creo que una gran Confederación, necesita ser cada vez más fuerte, donde puedan subrayarse las identidades culturales, tradicionales o históricas de cada una de las Comunidades, pero reforzando sus lazos, que es lo que diferencia al sindicalismo confederal del nacionalista.

G.S.: *En las elecciones sindicales CC.OO. ha revalidado su mayoría como primera central sindical. Sin embargo, ¿qué esfuerzos deben hacerse para que la afiliación esté a la altura de la representatividad?*

Todos hemos sido conscientes desde 1978, desde las primeras elecciones sindicales, de que el sindicalismo español tenía un desajuste entre una representatividad muy alta y una afiliación baja, de tal manera que las necesidades de acción sindical que se derivan de una alta representatividad tenían que ser soportadas por una escasa tasa de afiliación.

Pero con constatar el problema no es suficiente, sino que hay que generar la voluntad política de superarlo, con ideas que den solución al problema. A mí me ha parecido necesario ir un poco más allá y decir que esa legitimidad representativa que alcanzamos en las elecciones sindicales o se transforma en afiliación o se volatiliza en muchos casos, como en las pymes, o se corporativiza alejándose de lo que es un sindicato general y solidario.

Por eso, el desarrollo organizativo de

CC.OO. debe tener como corolario el aumento de nuestra afiliación. Porque de ese desajuste entre afiliación y representatividad se derivan las enormes deficiencias que tenemos en la utilización racional de nuestros recursos

La baja afiliación es nuestro gran talón de Aquiles. Un talón de Aquiles que no es tan difícil resolver, aunque es necesario cambiar algunos clichés del sindicato.

Un ejemplo, que las consabidas campañas de afiliación, que empiezan y terminan en los aparatos, sí empiecen en las estructuras pero para que conviertan en artífices de la afiliación a los propios afiliados.

Diciéndolo más claramente, cuando este año hemos apartado un dinero para un programa de afiliación que partía de esta idea, de incentivar al afiliado individualmente para que "contagie" de su condición de afiliado al que tiene al lado, en el sentido más positivo del término, nos hemos encontrado con que el principal freno, hasta el punto que han impedido que esta campaña se desarrolle, ha sido la propia estructura del sindicato.

Los órganos de las diferentes estructuras han considerado que era poco menos que una herejía proponer que al afiliado que consiguiera afiliarse, obtuviera una rebaja coyuntural en su cotización. Pues esto no ha sido posible llevarlo adelante, sólo se ha podido poner en marcha, a modo experimental, en Castilla-La Mancha, porque hay frenos culturales que están muy anclados en la izquierda en general y sobre todo en CC.OO. Hay una especie de temor a valorar lo que son categorías individuales.

G.S.: *En esta etapa de tu mandato CC.OO. ha ingresado en la CES y la CIOSL. ¿Cómo ves el futuro de la transnacionalización del sindicalismo en Europa, necesario para el futuro de la Europa social?*

La transnacionalización del movimiento sindical es otro de los retos a los que hace tiempo nos sabíamos empujados inexorablemente y al que respondemos con demasiada lentitud. Nosotros, desde al menos el Congreso anterior de la CIOSL, acordamos que ante el proceso de globalización no cabría ni la resignación ni el resistencialismo a ultranza, sino la lucha por su democratización. Pero eso implica cambios — empezando por nosotros mismos — que chocan con viejas inercias del movimiento sindical internacional.

La tendencia a la renacionalización de la política está dándose también en el movimiento sindical. De ahí que la reforma de la CES no haya avanzado más por esta tendencia muy acusada en algunos sindicatos de países centrales y nórdicos más desarrollados. Les cuesta admitir que no van a poder permanecer mucho tiempo como islas de bienestar en un mundo que universaliza la miseria, el ataque o la reducción de los derechos.

La universalización de los derechos y de la solidaridad hay que afrontarlo con todas las consecuencias y deberá impregnar la acción sindical de todo el sindicato y no solamente al trabajo de una Secretaría.

Y pondré algunos ejemplos, hemos tenido casos en los que una empresa española ha querido montar una factoría en Marruecos. La primera reacción primitiva ha sido decir que nos iban a quitar el trabajo, oponiéndose a que esa empresa pudiera invertir en Marruecos. Sin

■ “Se da la paradoja de que aunque necesitemos ir a Federaciones más grandes, la desconcentración de los procesos productivos, las nuevas actividades sectoriales y subsectoriales hacen necesaria una acción sindical más diversificada”

embargo, cuando hemos conseguido cambiar el enfoque de esa lucha sindical para demostrar que era compatible redistribuir el trabajo a nivel internacional, en este caso a Marruecos, y exigirle a la empresa que sus inversiones en España cambiaran la línea de productos para incorporar más valor añadido tecnológico, hemos tenido como resultado 1.500 puestos de trabajo en Marruecos y el mantenimiento de los de aquí, con una renovación y perspectiva de futuro que antes no tenían. Y eso es una línea de acción sindical internacional, coherente con el discurso de la globalización, la distribución del trabajo, derechos y etcétera.

El movimiento sindical a veces se incorpora a movimientos de solidaridad más generales, y perdemos de vista una aportación que o la hacemos los sindicatos o nadie la hará, y me estoy refiriendo a nuestras posibilidades sindicales en las empresas multinacionales o en las empresas españolas que empiezan a transnacionalizarse. Empresas como Telefónica están dedicando un 1 por 100 de sus beneficios a proyectos de cooperación al desarrollo a la educación mediante las nuevas tecnologías, y creo que ese tipo de proyectos tienen que ser codirigidos por el sindicato.

G.S.: *Después de un amplio debate entre los componentes de la mayoría de CC.OO. ha sido propuesto como candidato a la Secretaría General José María Fidalgo. Pasados unos cuantos meses de aquella decisión, ¿cómo valoras el proceso?*

A.G.: El proceso lo valoro como una experiencia de la que aprender, para que en el futuro, cuando el sindicato se encuentre abocado a un reto similar de cambio de la Secretaría General lo haga mejor.

El proceso congresual que tenemos es

excesivamente largo en el tiempo y una tentación irresistible para la interiorización del sindicato. Nosotros no podemos invertir más tiempo en nuestra autolegitimación interna que en nuestra legitimación con los trabajadores y en la acción sindical.

De esto habrá que aprender para el futuro y resolver con más objetividad y agilidad las sustituciones. Al final se vio que Fidalgo era la persona con la que se podía evitar una polarización que llevara al choque entre dos grandes agrupaciones de estructuras del sindicato, en torno a dos grandes dirigentes como son Benito y Toxo. Hay más posibilidades de síntesis en torno a Fidalgo, y esto lo va demostrando el tiempo transcurrido desde que tuvimos aquél roce en la mayoría confederal

A.G.: *En estos 12 años que has estado al frente de la Secretaría General de CC.OO., ¿qué te ha aportado el movimiento sindical, y en concreto CC.OO., a tu trayectoria personal?*

Mi vida desde que tenía 16 años ha sido la lucha política y sindical, han sido las Comisiones Obreras, y desde ese punto de vista todo lo que soy se lo debo a CC.OO.

Al mismo tiempo reconozco que ha sido una limitación para afrontar o examinar otros campos de la vida más personales o profesionales, que no he podido ni siquiera imaginar al margen de CC.OO.

Me he propuesto salir de la Secretaría General sin dar la más mínima oportunidad de ser un fantasma que planea sobre CC.OO., de tal forma que no me voy a quedar en ningún aldea del sindicato. Porque aunque con la mejor voluntad y cariño se piense que soy necesario, que debo estar próximo al sindicato... creo que eso de seguir trabajando en la sombra genera fantasmas.

Lo que he aportado está ahí, y son los que me sustituyen los encargados de valorarlo, de aprovechar lo aprovechable y superar los errores e insuficiencias. No tengo que ser vigilante en la sombra, y la mejor manera de evitar que se repitan esas situaciones patéticas que hemos visto en otras formaciones sociales o políticas es alejarme de todo lo que suponga una actividad organizada del sindicato. ▀



Exposiciones...> Jornadas...> Internet...> en el 7º Congreso

COMISIONES OBRERAS: LEGADO DE SOLIDARIDAD

CON el título Comisiones Obreras: legado de solidaridad, será inaugurada en el 7º Congreso Confederado una exposición relativa a la historia de CC.OO.. La muestra comienza con una alusión al final de la Guerra Civil y a las difíciles condiciones que 1939 abrió para los trabajadores y el movimiento obrero en España. Después se centra en los cambios socioeconómicos de los años cincuenta y en el nuevo contexto institucional marcado por los inicios de la negociación colectiva y las elecciones sindicales franquistas. Fue en este marco en el que surgieron las primeras comisiones obreras de empresa. La extensión de las Comisiones a partir de los años sesenta y la lucha antifranquista también aparecen recogidas en la muestra, así como el papel del sindicato durante la transición política y la recesión económica de los años setenta y ochenta.

Los cambios producidos en la clase trabajadora, los diferentes componentes del sindicalismo o la reanudación del diálogo social, ya en los años noventa, constituyen a su vez otros tantos hitos que se reflejan en la exposición, que concluye recogiendo los últimos acontecimientos sociolaborales de este año 2000, como la huelga general de la construcción o la huelga de los trabajadores marroquíes contra los ataques racistas de en El Ejido.

Como se ve, la exposición estará organizada de manera estrictamente cronológica y aunque es seguro que habrá muchos acontecimientos que no queden reflejados, su espíritu no es otro que ofrecer una visión general de la trayectoria de CC.OO. La exposición también pretende valorizar y dar a conocer entre los afiliados el patrimonio histórico documental del sindicato. En efecto, contendrá más de 100 reproducciones de piezas originales como fotografías,

carteles, folletos o portadas de prensa sindical, pertenecientes al Archivo de Historia del trabajo y al Centro de Documentación de la Emigración Española de la Fundación 1º de Mayo, así como a las colecciones fotográficas de GACETA SINDICAL. Son precisamente, la propia revista confederal y la Fundación 1º de Mayo quienes se han encargado de organizar la exposición,

bajo la supervisión de la Secretaría Confederada de Comunicación de CC.OO.

Por otra parte, el diseño a base de materiales ultraligeros permitirá que la exposición pueda tener un carácter itinerante, estando a disposición de las organizaciones de CC.OO. que podrán contar con ella para presentarla en distintos territorios o para que sirva de apoyo a otras actividades. ■





Exposiciones...> Jornadas...> Internet...> en el 7º Congreso

7º CONGRESO DE CC.OO.

Seminario internacional

LOS PROCESOS DE INTEGRACION ECONOMICA EN AMERICA LATINA: UNA RESPUESTA SINDICAL

EN el marco del 7º Congreso Confederal de CC.OO. se celebrará, los días 10 y 11 de abril en Toledo, un seminario internacional en el que se abordarán las estrategias y respuestas sindicales a los diferentes procesos de integración económica que surgen en América Latina, así como el impacto de las inversiones extranjeras en las economías de estos países.

El seminario contará con la participación de representantes de las diferentes organizaciones sindicales de América Latina, expertos de la OIT y delegados sindicales de CC.OO., y será inaugurado por Juan Antonio Mata, secretario general de CC.OO. de Castilla-La Mancha; Luis Anderson, secretario general de la ORIT-CIOSL, José Bono, presidente de la Comunidad de Castilla-La Mancha, y por el secretario general de CC.OO., Antonio Gutiérrez.

Durante dos días se analizarán las relaciones de la Unión Europea con los diferentes procesos de integración económica en América Latina y la acción sindical en las empresas transnacionales y en las zonas francas y maquilas. Asimismo se presentará por parte de los representantes sindicales latinoamericanos las diferentes coordinaciones a nivel sindical en el Tratado de Libre Comercio (TLC), Sistema de Integración

Centroamericana (SICA), Comunidad Andina (CAN) y Mercado Común del Sur (MERCOSUR).

El seminario será clausurado por el responsable para América Latina de la CS de CC.OO.,

Laureano Cuervo, y el secretario confederal de

Relaciones Internacionales de CC.OO., Juan Moreno. ▀



Cualquier usuario de Internet podrá seguir el 7º Congreso Confederal, a través de la página web de CC.OO.

EL 7º CONGRESO, A TRAVES DE INTERNET

DESDE hace tres años, CC.OO. dispone de una página web, <http://www.ccoo.es>, en la que se ofrece a los usuarios de Internet información sobre el sindicato y sobre la realidad sociolaboral. Transmitiendo en un orden claro lo que es CC.OO., su organización, los servicios que presta al afiliado, los documentos elaborados por los Gabinetes Técnicos y Secretarías ante los problemas económicos y laborales cotidianos.

Continuando con la renovación constante de sus contenidos, desde la web de CC.OO. se propone un nuevo reto: ofrecer sonido e imagen del 7º Congreso Confederal de CC.OO., que se celebrará en Madrid los días 12, 13, 14 y 15 de abril de 2000.

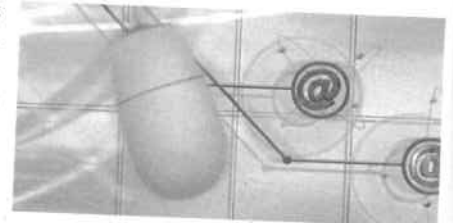
Los contenidos que se pondrán a disposición en Internet son los siguientes:

- ◆ Imágenes y sonido de la sesión de inauguración del Congreso, y de la intervención del secretario general saliente, en la que presenta el Informe General y de Coyuntura, así como la intervención de resumen, previa a la votación del mismo.
- ◆ Todos los documentos que se someten a discusión en las sesiones de trabajo del Congreso.
- ◆ Las candidaturas a los órganos de dirección, que se sometan a elección.
- ◆ Los resultados de las votaciones que se realicen de todos los documentos y propuestas que se trasladen al plenario del Congreso.
- ◆ Seguimiento con imágenes e informaciones de los trabajos y actividades que se desarrollen en el Congreso.
- ◆ Imágenes y sonido de la sesión de clausura del Congreso, con la intervención del secretario general electo.

Lo que se pretende es que la página web de CC.OO. sea un instrumento útil para el número creciente de personas que la visitan. Cabe destacar que un 26,6% de los usuarios de esta página son extranjeros, principalmente de Estados Unidos, México, Argentina, Italia, Alemania, Suecia, Reino Unido y Colombia.

En definitiva hacer realidad el lema del Congreso: *contigo en el trabajo, contigo en la sociedad*, y posibilitar que miles de usuarios de Internet estén virtualmente presentes en el 7º Congreso Confederal de CC.OO.

(Más información sobre los requisitos mínimos de hardware y software que se precisan para seguir el 7º Congreso a través de Internet, en <http://www.ccoo.es>). ▀



Ante la convocatoria del 7º Congreso Confederal de Comisiones Obreras, GACETA SINDICAL, como en anteriores ocasiones, incluye una sección «Tribuna del Congreso» dedicada a la reflexión y al debate. Estas páginas están abiertas a todos los compañeros y compañeras que deseen expresar su opinión sobre las diferentes cuestiones que se van a tratar en el próximo Congreso.

Los grandes retos de CC.OO. ante el 7º Congreso

DEL 6º al 7º Congreso Confederal habrán pasado algo más de cuatro años, que han servido para que CC.OO. diera pasos en la consolidación como sindicato independiente. La Confederación Sindical de CC.OO., liberada de parte de las ataduras del pasado, nuevamente como primera fuerza sindical en España y caminando de la mano de la unidad de acción, ha podido completar el proceso de integración en el sindicalismo internacional a partir del ingreso en la CIOLS.

Durante estos cuatro años, sobre todo en los dos primeros, la unidad del movimiento sindical ha permitido situar en el centro del debate social, contra la corriente dominante y con resultados que no aventuraba el marco político, aquellos aspectos que desde la óptica de una organización de clase como es el sindicato son la clave de bóveda de la cohesión social: la protección social y el empleo.

El balance, en general positivo, del período que culmina con el congreso, que se manifiesta en la reválida de la victoria en las elecciones sindicales, a la que la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. ha contribuido de forma decisiva, y en cierto incremento afiliativo; no debe impedir al conjunto del sindicato identificar aquellas carencias o insuficiencias que lastran la acción y la eficacia en la misma en el sindicato.



Sería lamentable que el 7º Congreso se limitase al cambio de personas, que obligan nuestras normas internas. Entre otras cosas, porque en lo que a la Secretaría General se refiere este cambio, a los efectos, ya se ha producido. Ahora se trata de saber si somos capaces o no de hacer algo más. Si el sindicato es capaz de dar respuestas a los retos e interrogantes que se plantean para el próximo período.

Tal vez convendría comenzar por reconocernos a nosotros mismos. De ese reconocimiento, debería desprenderse un salto cultural que nos permita arrumar definitivamente al cuarto de los trastos viejos certezas e inercias autoritarias que dificultan la real participación del conjunto de la organización, que debería

ser consustancial a una organización amplia, plural y democrática.

Es posible que en este proceso, por la forma en que ha terminado planteándose, todavía no seamos capaces de realizar un debate claramente en clave sindical que huya de posicionamientos apriorísticos en los que todo lo que se plantea desde uno de los lados es bueno y radicalmente malo lo que procede del otro. Éste, sin duda, será uno de los retos a afrontar por la dirección que salga del Congreso, si realmente se apuesta por una organización capaz de proyectarse eficazmente hacia una clase obrera plural que muda su composición y se transforma a ritmo

acelerado, pero en la que conviven sectores y colectivos muy diferenciados y no sólo, ni fundamentalmente, por la influencia de la lucha política.

Tal vez no sería una mala manera de iniciar el próximo período buscando la forma de que en la próxima dirección pueda reconocerse el conjunto confederal.

DE 1996 AL AÑO 2000

El último Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO. tuvo lugar apenas un par de meses antes de la victoria, ya intuida, del PP, después de largos años de relaciones más que tormentosas con la izquierda gobernante y de CC.OO. con

■ Hay dos cosas que el movimiento sindical español no puede perder y que, en todo caso, cabe reforzar: la autonomía y la unidad de acción. Dos elementos que, si han sido importantes hasta el presente, deben ser claves para afrontar un futuro inmediato en el que el sindicalismo de clase se presenta como el único, o casi, baluarte frente al empuje conservador

la que hacían incapaces de entender unos y otros el papel de las organizaciones sindicales.

La crisis del proyecto de la izquierda española se hizo patente en el 6º Congreso, en el que asistimos a la que fue —esperemos— la última crisis del sindicato de matiz político partidaria. Así lo indican al menos algunos apuntes de las reflexiones que, tanto en el sindicato como en los partidos de la izquierda, se vienen realizando en los últimos meses. Sería deseable que no obedecieran exclusivamente a la coyuntura electoral y que permitan inaugurar una nueva etapa en las relaciones de las organizaciones sindicales con la política alejada de la subordinación de un proyecto a otro del pasado y presidida por el reconocimiento del papel de cada cual.

La recuperación económica iniciada en 1994 y lo precario de la victoria del PP, necesitados de acuerdos parlamentarios y reconocimiento social, permitió iniciar una etapa presidida por el diálogo social tanto con los gobiernos como con la CEOE.

Dos han sido los efectos: de una parte, el reconocimiento del papel de CC.OO. y UGT como interlocutores en todo este período y, de otra, la posibilidad de aprovechar para los trabajadores y la sociedad los beneficios derivados de la mejora de la situación económica.

Efectivamente, el movimiento sindical, y CC.OO. en particular, ha sido capaz, sobre todo en los dos primeros años de legislatura, de convertirse en referente de primer orden, abriendo múltiples espacios de negociación.

El impacto social de la apuesta sindical ha sido percibido y reconocido por la



sociedad española, pero tan importante como éste ha sido otro menos visible de recuperación de presencia del sindicato en la empresa y en los sectores, que ha merecido luego el respaldo electoral de los trabajadores y trabajadoras y que está en la base del incremento afiliativo.

Los resultados están a la vista y la mayoría de la sociedad ha valorado positivamente los mismos, aún resaltando la paradoja de que éstos se produzcan gobernando un partido de derechas y que una parte de los acuerdos hayan venido a paliar parte de los efectos de la reforma laboral de 1994.

UN SINDICATO MÁS EFICAZ

La apuesta por el empleo y la protección social tiene que revalidarse en el 7º Congreso. Las elecciones del pasado día 12 de Marzo han permitido al PP alzarse con la victoria por mayoría absoluta. Sin duda, se inaugura un nuevo escenario que no dejará de tener repercusiones sobre la actividad sindical.

El PP ha logrado capitalizar la mejora evidente de la situación económica, aunque para lograr ese resultado, que ni los más optimistas de sus filiales se esperaban, se han visto beneficiados también de la incapacidad de la izquierda para motivar el voto de un electorado desencantado en los años previos y escasamente atraído por un pacto tardío e incompleto, realizado entre fuerzas que

olían a derrota, incapaces de renovar sus proyectos y equipos.

Sea como fuere, el resultado está ahí y el próximo Gobierno Aznar tiene dos posibilidades de administrarlo:

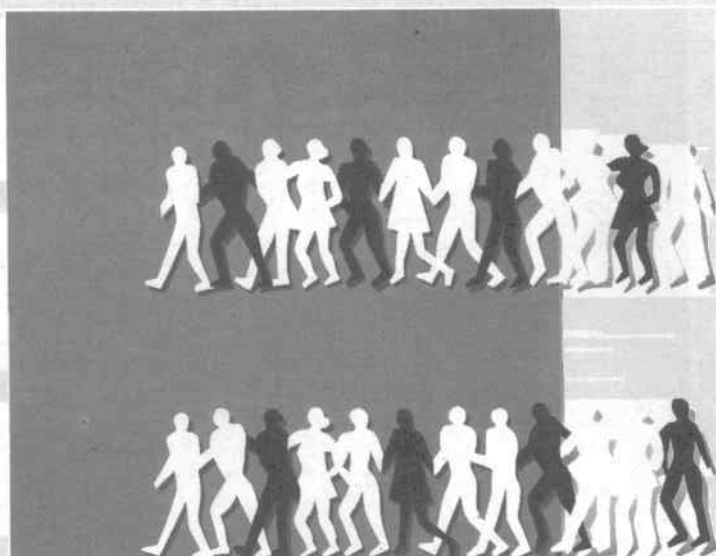
1. Gobernar atendiendo las demandas de aquellos sectores que reclaman más profundidad a la "revolución conservadora".
2. Hacerlo primando el consenso político y el consenso social.

Sea cual sea la opción, hay dos cosas que el movimiento sindical español no puede perder y que, en todo caso, cabe reforzar: la autonomía y la unidad de acción. Dos elementos que, si han sido importantes hasta el presente, deben ser claves para afrontar un futuro inmediato en el que el sindicalismo de clase se presenta como el único, o casi, baluarte frente al empuje conservador.

De cómo resuelva ambas cosas el 7º Congreso, depende en gran medida el éxito o fracaso de la gestión del sindicato en el próximo período.

La Confederación Sindical de CC.OO. tiene que salir del Congreso reforzando sus capacidades para intervenir sobre el conjunto de factores sobre los que se asienta la cohesión social, interpretándolos en un marco en el que las fronteras del Estado nación se difuminan por los efectos del proceso de globalización económica que se desarrolla paralelamente al avance de la construcción de la Unión Europea, como una realidad

EGB ETUC DEFS



político-social, todavía muy escorada a lo económico y la descentralización política y administrativa del Estado, derivada del desarrollo autonómico.

Resulta necesario renovar espacios para la intervención del sindicato, que requieren una apuesta decidida por la consolidación de la CES como un auténtico sindicato europeo y comenzar a sentar las bases de la configuración de un marco común de relaciones laborales y, por otro lado, de una mejor definición del papel de las organizaciones de la Confederación Sindical de CC.OO. en las comunidades autónomas a partir de la identificación de los espacios reservados a la acción confederal, de manera que los intereses de los trabajadores y trabajadoras se vean adecuadamente representados en un escenario de crecientes competencias de las administraciones autonómicas, que impregna el conjunto de las relaciones sociales y económicas en su ámbito.

El mundo de la empresa está en pleno proceso de transformación, que afecta a la composición de la clase obrera y exige redefinir el papel del sindicato. No basta con analizar la naturaleza de los cambios y sus efectos, ni es útil para los trabajadores quedarse en la crítica de los mismos. El sindicato debe dotarse de renovados instrumentos de intervención en la empresa y los sectores a partir de asumir realmente la necesidad de intervenir sobre la organización del trabajo.

De poco o nada sirve, en términos de empleo, por ejemplo, reducir la jornada a 35 horas -que resulta a todas luces nece-

saria- si la organización del tiempo de trabajo queda exclusivamente en manos del empresario. Induciendo las reformas legales necesarias, o impulsando mecanismos como la Directiva comunitaria sobre la Sociedad Anónima Europea, vetada por el Gobierno del PP. Pero, sobre todo, creando mecanismos de intervención a partir del reforzamiento de la negociación colectiva es como de verdad podemos intervenir en el proceso de cambio en condiciones de impulsar el crecimiento o, en su caso, el sostenimiento del empleo, así como unas adecuadas condiciones de contratación y trabajo.

En las grandes y pequeñas empresas, ha de ser el sindicato, a través de la negociación colectiva, quien se sitúe en el centro de las relaciones laborales. Sólo así podremos situarnos en condiciones de superar las carencias actuales de un modelo de representación y negociación colectiva que incentiva la consolidación de microcorporativismos, aleja a los trabajadores de la organización sindical y desincentiva la afiliación.

Las organizaciones sectoriales tienen ahí un vasto campo sobre el que trabajar, proyectándose como auténticos centros sindicales de dirección. Es así como pueden terminar tomando cuerpo, ahí donde seguimos teniendo graves dificultades, las propuestas de articulación de la negociación colectiva frente a las tendencias a la individualización de las relaciones laborales que impulsan sectores importantes de la patronal.

■ Resulta necesario renovar espacios para la intervención del sindicato, que requieren una apuesta decidida por la consolidación de la CES como un auténtico sindicato europeo y comenzar a sentar las bases de la configuración de un marco común de relaciones laborales y, por otro lado, de una mejor definición del papel de las organizaciones de la Confederación Sindical de CC.OO. en las comunidades autónomas a partir de la identificación de los espacios reservados a la acción confederal

REFORZAR LOS LAZOS CONFEDERALES

Necesitamos una dirección reconocible y en la que pueda reconocerse el conjunto confederal. Su gestación, no sólo con el acto de votar, ha de ser compartida, huyendo de decisiones personalistas que luego dificultan la identificación de la organización con la misma.

Alguien hablaba en el debate precongresual de la dirección de las personas y las organizaciones. Es decir, compartida. Ésa es la clave: compartir, comprometiéndose al conjunto de las organizaciones con las dinámicas confederales y a la dirección confederal con las de las organizaciones. De forma que la dirección efectiva del sindicato no sólo tenga capacidad de dirección, sino también de coordinación.

Necesitamos una dirección que integre al conjunto confederal, superando algunas herencias y tics del pasado. Una dirección, en suma, que haga innecesaria la búsqueda de referentes fuera del sindicato y que haga posible que éste, desde la independencia, pueda referenciarse ante la sociedad y los trabajadores desde sus propias propuestas. Y, por qué no, haciendo un ejercicio de generosidad... entre nosotros mismos. ▀

IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO

*Secretario general
de la Federación Minerometalúrgica
de CC.OO.*

La democracia y pluralidad al servicio de la eficacia

COMISIONES Obreras aborda su 7º Congreso en un escenario cambiante en lo político, institucional y económico. La mayoría absoluta del PP en las elecciones del 12 de Marzo, el proceso de construcción europea, con capacidades cada vez mayores en ese ámbito, y la continuidad de la descentralización del Estado hacia las autonomías, así como los cambios económicos que se producen cada vez más aceleradamente, nos acompañarán en el próximo futuro.

Y es obligado resaltar el importante papel jugado por la dirección del sindicato y en concreto por Antonio Gutiérrez, en los cambios operados en nuestro sindicato y que nos permiten abordar en mejores condiciones los debates de futuro.

En este período, CC.OO. ha demostrado su capacidad de iniciativa, de propuesta, movilización y acuerdo en función de los intereses que representa y al margen de quien ostentara el poder político en el país. Ello ha permitido incrementar nuestra afiliación, recuperar, primero, y mantener, ahora, la mayor representación sindical y ganar con todo ello en autonomía sindical. Una autonomía reforzada desde la estrategia de unidad de acción mantenida con UGT y que ha incrementado nuestra presencia social para continuar con absoluta legitimidad en la defensa de los intereses de quienes representamos, al margen de los vaivenes políticos.

El acelerado proceso de concentración de capitales que ha propiciado la globalización económica nos exige seguir impulsando con ahínco las propuestas de transformación de la Confederación Europea de Sindicatos en un auténtico sindicato de los trabajadores y trabajadoras europeos. Considerar que ese proceso puede ser encarado sólo con respuestas desde los estados miembros de la UE constituiría un grave error.



■ **En este período, CC.OO. ha demostrado su capacidad de iniciativa, de propuesta, movilización y acuerdo en función de los intereses que representa y al margen de quien ostentara el poder político en el país.** Ello ha permitido incrementar nuestra afiliación, recuperar y mantener la mayor representación sindical y ganar con todo ello en autonomía sindical

Lo mismo que sería un error no considerar las transformaciones que se están provocando en el mundo del trabajo como consecuencia de ese proceso global en cada uno de los ámbitos en los que actuamos.

CC.OO. debemos adecuarnos para responder a los nuevos problemas que los trabajadores y trabajadoras tenemos como consecuencia de los cambios organizativos del sistema productivo que se vienen produciendo.

Se hace imprescindible la defensa y mejora del Estado de Bienestar que hemos ido construyendo desde el inicio

de la democracia, profundizar en la mejora de la protección social, pensiones, prestaciones por desempleo, defensa de la enseñanza y la sanidad públicas como instrumentos de equidad social e igualdad de oportunidades, mejorando así la solidaridad. Mejorando la cantidad y calidad del empleo, reclamando para ello políticas activas de generación de empleo y su reparto a través de inversión productiva, reducción de la jornada de trabajo, lucha contra las horas extras, mejorando también la seguridad y la salud laboral, impulsando la acción positiva hacia los colectivos con mayores dificultades para incorporarse al empleo, especialmente mujeres

y jóvenes, donde se concentran hoy las mayores tasas de desempleo y precariedad.

En el ámbito territorial también tenemos áreas de actuación importantes como consecuencia del proceso de descentralización política; buena parte de las políticas de bienestar, educación, empleo y en algunos casos, como en las Comunidades Autónomas del País Vasco y Navarra, la fiscalidad, se determinan aquí.

El sindicato debe incidir también sobre estas políticas, y por ello sugeriría debatir en torno al papel de éstas en la mejora de la protección de las personas en paro y el salario social como elemento complementario a la protección por desempleo.

CC.OO. hemos dado pasos importantes en la buena dirección con los Acuerdos alcanzados y que es necesario conseguir que se reflejen en la realidad laboral más próxima, en el centro de trabajo, la empresa.

Pero para seguir avanzando, es imprescindible reforzarnos donde logramos nuestra legitimidad democrática y nuestra fuerza. Es imprescindible la presencia del sindicato en el centro de trabajo, como interlocutor directo con la



empresa (sin descargar esta responsabilidad sólo en los representantes elegidos en las mismas) para garantizar la adecuada aplicación de los resultados de la negociación colectiva y la regulación de las condiciones de trabajo, para garantizar que las propuestas de CC.OO. lleguen a los trabajadores, para disputar la organización del trabajo, para garantizar que la solidaridad está presente en nuestro quehacer sindical superando corporativismos que nos empujaban, para afiliar y hacer organización.

Y no sólo en las pequeñas y medianas empresas sino también en los grandes centros de trabajo. La experiencia reciente nos dice que hemos mejorado sustancialmente nuestra representatividad en las pequeñas empresas, pero que nos estancamos en la mediana y gran empresa.

En mi opinión, esto tiene que ver con la falta de presencia de la organización en la empresa, con ese corporativismo que se da a veces de forma demasiado natural "esos no son de la plantilla, son de contratas..." en relación con trabajadores que comparten los mismos espacios productivos. Esa realidad plural también ha de verse reflejada en el sindicato.

En ese sentido, volver al viejo debate federaciones versus territorios sería una mutilación que no nos podemos permitir. Es necesario lograr la complementación de nuestras estructuras para atender las realidades derivadas de las mutaciones de la organización del trabajo, optimi-

zando nuestros recursos en la atención de las realidades plurales que se dan incluso en un mismo centro de trabajo, a través de la planificación del trabajo sobre la base de objetivos, pudiendo así evaluar la eficacia de nuestra actividad.

Este es un período que ha mostrado claramente la eficacia del sindicalismo confederal sobre otros sindicalismos de corte corporativo o respecto de los sindicalismos nacionalistas, que desarrollan una práctica de gorronería respecto al nuestro.

CC.OO. DEBE SEGUIR SIENDO UNA ORGANIZACIÓN COMPROMETIDA CON LA DEFENSA DE LA LIBERTAD

Desde Euskadi, la reflexión sindical debe acentuar el compromiso contra el terrorismo, contra toda violencia cuyo objetivo es el coartar la libertad de expresión y de manifestación de las ideas, adquiriendo claros tintes fascistas.

También en la denuncia de la estrategia frentista y excluyente de ELA y LAB que debilita a los trabajadores y trabajadoras de Euskadi en la confrontación de intereses con la patronal, situando la actividad sindical al servicio de un determinado modelo de construcción nacional, obviando la construcción social en la medida que se concede a la patronal la capacidad de administrar la división sindical."

CC.OO. de Euskadi considera legítimo cualquier proyecto político que se cons-

■ CC.OO. de Euskadi considera legítimo cualquier proyecto político que se construya desde procedimientos y con contenidos democráticos; es decir, que no se base en la exclusión del que no piense igual, pero igualmente consideramos imprescindible que los intereses de los trabajadores los defendamos en cada uno de los ámbitos que la democracia ha producido o produzca, con independencia del proyecto último de cada uno

truya desde procedimientos y con contenidos democráticos; es decir, que no se basa en la exclusión del que no piense igual, pero igualmente consideramos imprescindible que los intereses de los trabajadores los defendamos en cada uno de los ámbitos que la democracia ha producido o produzca, con independencia del proyecto último de cada uno.

Mientras estas bases no sean aceptadas por ELA y LAB y pretendan ignorar los ámbitos reales en los que nos jugamos nuestros intereses, sean las Comunidades del País Vasco o Navarra, España o Europa, los trabajadores vascos y navarros veremos reducida la capacidad de defensa de nuestros intereses. La potencialidad del sindicalismo de clase está mermada por la imposibilidad de la unidad de acción que, sin duda, produce buenos resultados para los trabajadores y trabajadoras.

Por eso abordamos este proceso congresual con una idea clara: frente al frentismo, CC.OO.

Reforzar la organización más plural del movimiento obrero es garantía de futuros más unitarios y esperanzadores para los trabajadores y trabajadoras.

Una pluralidad que se debe expresar con normalidad, más en nuestra organización, con decisiones democráticamente adoptadas y colectivamente respetadas, manteniendo la lealtad a la organización, por encima de las posiciones particulares. ▀

SANTIAGO BENGOA
Secretario general de CC.OO.
de Euskadi

Nuevas realidades, nuevos desafíos

ESCRIBIR estas líneas después del 12 de marzo da un poco de vértigo. El riesgo de ofrecer un punto de vista algo desenfocado, dada su proximidad y lo abrumador de los resultados, aconseja cautela a la hora de dimensionar lo que los mismos pueden suponer para el nuevo proyecto Confederado. Pero al tiempo ofrece la oportunidad de aprovechar la lectura de los resultados electorales para fundamentar más alguna de las cuestiones sobre las que quería reflexionar. La cautela a la que antes me refería me lleva a limitarme a hacer algunas consideraciones de tipo social sobre las que en todo caso la Confederación tiene que pararse para acertar en el futuro.

Quisiera detenerme en tres grandes cuestiones que en realidad, mucho antes de las elecciones ya deberían formar parte de nuestras preocupaciones y que éstas, al menos desde mi punto de vista, no han hecho más que confirmar: La desconfianza, cuando no el abierto rechazo, de amplios sectores de la ciudadanía hacia modelos clásicos de participación política y en nuestro caso social. El incremento de la abstención y la pérdida de casi tres millones de votos de las opciones de la izquierda creo que, entre otras razones que no son motivo de consideración en este artículo, vienen a confirmar esta afirmación.

La posible dualización social, en una suerte de dicotomía entre sectores acomodados, en los que coinciden los que se han visto beneficiados por la bonanza económica y colectivos cada vez más amplios de profesionales surgidos al calor de los cambios tecnológicos y la mayor cualificación de la población, y entre sectores cada vez más marginados de la misma bonanza económica y de esos avances sociales que suponen las nuevas tecnologías y la formación, en la que el paro y la precariedad laboral juegan un papel clave. Me estoy refiriendo a un fenómeno como el descrito por Galbraith en su "sociedad opulenta"

La tercera cuestión, hace referencia a la reacción ciudadana ante la articulación del Estado y por tanto ante el Estado



■ **Será indispensable dotar a nuestra Confederación de un modo de hacer y de organizarse que nos imprima mayor dinamismo y proximidad a los trabajadores y trabajadoras**, de manera que podamos evitar aparecer como una organización demasiado institucionalizada, rígida y lejana que lleve a pensar que representamos un modelo de organización poco útil y obsoleto

■ **Me parece crucial que CC.OO. aborde la definición de los perfiles de sus políticas de Estado.**

No me estoy refiriendo a nuestra posición sobre el Estado autonómico y las reivindicaciones nacionales, que también, sino, y sobre todo, a cómo una organización como la nuestra se coloca política y organizativamente ante esta cuestión



de las Autonomías y las políticas soberanistas. En este caso, aunque también se observa una cierta polarización, hay que tener en cuenta que el incremento del voto "nacionalista" en el conjunto de formaciones que se reclaman de esta opción, ha sido notablemente inferior a lo que ha supuesto el voto registrado por el PP en el País Vasco, Catalunya, Galicia, etcétera. Sin duda este fenómeno refleja la demanda de una vertebración del Estado que se ve más fácil de obtener de la mano del Partido Popular.

Si estas consideraciones tuviesen algún fundamento y aunque con matices creo que los tiene, supondrían para la Confederación de CC.OO. emplazamientos de primer orden en su propuesta y trayectoria futura.

En primer lugar, será indispensable dotar a nuestra Confederación de un modo de hacer y de organizarse que nos imprima mayor dinamismo y proximidad a los trabajadores y trabajadoras, de manera que podamos evitar aparecer, nosotros también, como una organización demasiado institucionalizada, rígida y lejana que lleve a pensar que representamos un modelo de organización poco útil y obsoleto. Para ello es ineludible, en la nueva etapa, desarrollar los extremos contemplados en la ponencia Confederal

sobre la necesidad de reforzar el sindicato en el centro de trabajo; el protagonismo que se quiere dar a la afiliación, tanto en lo que a crecimiento se refiere como a la atención que debemos dedicar a afiliados y afiliadas; los mecanismos de participación; la actitud y método de trabajo de nuestros permanentes sindicales; la información,...

En segundo lugar, considero fundamental diseñar una política reivindicativa y organizativa que aproxime a CC.OO. a sectores profesionales que por su cualificación y el lugar que ocupan en la empresa o la sociedad juegan un papel fundamental y que tienen más propensión a no organizarse o en caso de hacerlo a optar por formaciones amarillas o corporativas.

Con esta misma intención de acercarnos más a las nuevas realidades sociales, considero tan importante como lo anterior, hacer avanzar nuestras políticas de empleo y nuestra política social, ambas cuestiones son esenciales para alcanzar una mayor cohesión social, lo que considero un objetivo de primera magnitud dada la consolidación de las políticas e ideologías de lo que hemos dado en llamar neoliberalismo.

Por último, me parece crucial que CC.OO. aborde la definición de los perfi-

les de sus políticas de Estado. No me estoy refiriendo a nuestra posición sobre el Estado autonómico y las reivindicaciones nacionales, que también, sino, y sobre todo, a cómo una organización como la nuestra se coloca política y organizativamente ante esta cuestión. La clave reside en cómo armonizar lo que es una dinámica propia del carácter que está adoptando nuestro Estado (y no debemos olvidar que nosotros la hemos alentado) y las políticas generales que nos identifican y permiten reconocernos como trabajadores y trabajadoras. El problema aparece porque esto es más fácil decirlo que hacerlo, pero es una especie de asignatura pendiente que no podemos aplazar por más tiempo.

Los temas tratados aquí, quizás con trazo demasiado grueso, son algunas de mis preocupaciones personales y que, en una u otra medida, forman parte de las reflexiones colectivas que estamos haciendo en la Federación de Enseñanza. Con toda modestia e incertidumbre quisiera trasladarlas al debate Confederal en un momento tan oportuno y trascendente como es el 7º Congreso. ■

FERNANDO LEZCANO

Secretario general de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Una nueva etapa



HAY momentos en el devenir del movimiento sindical que, bien por circunstancias exógenas, bien por circunstancias endógenas, nos permiten trazar una línea imaginaria entre nuestro pasado más reciente y nuestro futuro más inmediato. De forma que podemos hacer balance de lo hecho, al tiempo que planteamos nuevas actuaciones y criterios.

Que mejor muestra de la afirmación que acabo de hacer, que el proceso que se está viviendo en el sindicato, como consecuencia de la próxima celebración del 7º Congreso Confederado de CC.OO. Es este, sin duda, el marco idóneo para hacer balance no solo de los últimos cuatro años, sino de un período superior que arranca, en mi entender, del 5º Congreso Confederado. Balance que sin duda alguna arroja más luces que sombras y que, sin ocultar las deficiencias obvias que aún tiene nuestro sindicato, sitúa a nuestra

Confederación a la cabeza del movimiento sindical en nuestro país.

Entre los aspectos más positivos de este período podemos destacar como el más significativo, la capacidad de CC.OO. para gobernar todos los procesos en los que se ha visto inmersa, conjugando correctamente el binomio movilización-negociación y apostando por la construcción de alternativas y propuestas sindicales ante los retos que se nos han ido presentando. Abandonando la simple crítica y denuncia de las injusticias sociales por la responsabilidad que significa plantear contrapropuestas y corresponsabilizándose en las decisiones, algunas de ellas todavía no comprendidas por algunos, necesarias para superarlas.

No podemos olvidar otros aspectos que sin duda han contribuido en estos años al despegue y consolidación de CC.OO. como primera fuerza sindical.

Por un lado la victoria en las elecciones sindicales desde 1994, demuestra nuestra mejora en el campo organizativo y de extensión de nuestra acción sindical, pero sobre todo demuestra el respaldo mayoritario que los trabajadores y trabajadoras están dando a nuestra estrategia y política sindical. De otro lado tenemos que felicitarnos por la recomposición de la unidad de acción con UGT que, a pesar de los altibajos que registra, ha permitido abordar con más fuerza algunos de los principales ataques que el movimiento obrero ha sufrido en los últimos doce años. Unidad de acción que, seguramente, no se habría producido de igual forma de no ser CC.OO. la primera fuerza sindical.

Todo ello ha redundado en un incremento notable de la afiliación en este período, permitiéndonos abordar una de las tareas pendientes del sindicato, que es nuestra consolidación organizativa.

■ Ser cada día más es nuestra principal tarea para los próximos años. Afiliar y organizar a los trabajadores y trabajadoras en CC.OO. debe dejar de ser una consigna que repetimos en cada reunión para convertirse en nuestro objetivo prioritario. Y para ello no hay otra fórmula que la de estar y no pasar por los centros de trabajo

LO QUE AÚN QUEDA POR HACER

Pero si ha sido mucho lo hecho, sin duda es más lo que aún queda por hacer. La tan manida "globalización de la economía y la política", no es un tópico sino que es una realidad palpable, que necesita de una redefinición de las estrategias y tácticas sindicales, que nos permitan abordarlas para dar las soluciones que la sociedad y los trabajadores nos demandan.

Por lo tanto uno de los principales retos que CC.OO. deberá abordar en el futuro más inmediato es el de la construcción real de un sindicalismo internacional que nos permita oponer a la globalización neoliberal una alternativa sindical también global.

Pero para poder construir esta alternativa global, lo primero es ser fuerte en tu propia casa, porque desde la debilidad es imposible contribuir a nada. Nadie puede negar que uno de los principales problemas que tiene hoy el sindicalismo es el de su baja tasa de afiliación; en España, en Europa y en el mundo. Tampoco podemos estar ciegos ante la realidad de que CC.OO. tiene respaldo social y respeto entre todos los agentes sociales, más por la solidez de sus propuestas y por su capacidad de movilizar que por el peso de su afiliación en los centros de trabajo.

Ser cada día más es nuestra principal tarea para los próximos años. Afiliar y organizar a los trabajadores y trabajadoras en CC.OO. debe dejar de ser una consigna que repetimos en cada reunión para convertirse en nuestro objetivo prioritario. Y para ello no hay otra fórmula que la de estar y no pasar por los centros



de trabajo. Este debe ser sin duda el otro gran objetivo de CC.OO., objetivos que se deben de trabajar simultáneamente, uno no es más importante que el otro, sin conseguir uno no conseguiremos el otro.

Sólo garantizando nuestra presencia activa en los centros de trabajo, estando donde surgen los problemas para poder solucionarlos, planteando alternativas, gobernando los procesos, podremos concienciar a los trabajadores de la necesidad de estar afiliados a CC.OO. Y como consecuencia de ello estaremos en mejores condiciones para volver a ganar las EE.SS., para negociar mejores convenios que redunden en más y mejores conquistas sociales y para dar cumplida respuesta a los nuevos ataques que, sin duda alguna, seguirán produciéndose como lógica consecuencia de la implantación de las políticas neoliberales.

Estoy, y estamos convencidos en FECOMA, que el nuevo equipo de dirección que salga del 7º Congreso Confederal va a abordar estos retos, desde la corresponsabilidad de todas las organizaciones confederadas y reforzando la dirección colectiva a todos los niveles. Potenciando el respeto de las mayorías a las minorías y viceversa y entendiendo la pluralidad en el debate de las ideas y la asunción plena del cumplimiento del trabajo a realizar por parte de todos, una vez finalizados los debates democráticos.

■ Entre los aspectos más positivos de este período podemos destacar como el más significativo, la capacidad de CC.OO. para gobernar todos los procesos en los que se ha visto inmersa, conjugando correctamente el binomio movilización-negociación y apostando por la construcción de alternativas y propuestas sindicales ante los retos que se nos han ido presentando

Desde el imprescindible principio de acatamiento de las decisiones de la mayoría por la minoría que garantice, repito, desde el carácter plural, la gobernabilidad de las decisiones alcanzadas.

En suma arrojando duramente el hombro por parte de todos y todas a la tarea de reforzar el sindicato y hacer de COMISIONES OBRERAS un sindicato cada día más fuerte y eficaz. Desde aquí anunciamos el compromiso de todo FECOMA para ayudar con nuestro trabajo diario a la consecución de mejorar las condiciones de vida y trabajo del conjunto del "mundo del trabajo".

FERNANDO SERRANO PERNAS

Secretario general FECOMA-CC.OO.

(Fecha de cierre: 23 de marzo de 2000)

EL IPC ALCANZA EL 3 POR 100

LOS precios en el mes de febrero subieron un 0,1 por 100 respecto al mes anterior, por lo que la inflación en los últimos doce meses ha alcanzado ya el 3 por 100.

El precio de los productos energéticos, carburantes y combustibles, sigue creciendo de forma imparable, un 21,2 y un 14,7 por 100 respectivamente. Pero en España, es especialmente preocupante la subida del 3,2 por 100 interanual del precio de los servicios, mientras que los alimentos siguen siendo los que tienen que reducir los precios.

	FEBRERO	ACUM. AÑO 2000	INTERANUAL
IPC	0,1%	0,5%	3,0%

Fuente: INE

LOS CONTRATOS INDEFINIDOS CRECEN UN 14 POR 100

EN los dos primeros meses del año se han realizado 196.981 contratos indefinidos, lo que representa un incremento del 14,2 por 100 respecto al mismo período del año anterior. El impulso a la contratación indefinida se centra fundamentalmente en los contratos «indefinidos a tiempo parcial» con 34.348 contratos (80 por 100 más) y en el «ordinario indefinido» con 53.620 contratos (38 por 100 más).

A pesar de este buen dato, la contratación temporal sigue creciendo —aunque a menor ritmo— con un 9 por 100, manteniendo el alto nivel de rotación en el empleo de nuestro país.

MODALIDAD	CONTRATOS ACUM. 2000	CONTRATOS ACUM. 1999	VARIACION
Indefinido a tiempo parcial	34.348	19.084	80%
Ordinario indefinido	53.620	38.912	37,8%
Minusválidos L.63-64/97	1.891	1.257	50,4%
Indefinidos L.63-64/97 C. convertidos en indefinidos L.63-64/97	40.362	49.440	-18,4%
Total indefinidos	196.981	172.463	14,2%
Prácticas	15.171	15.354	-1,2%
Tiempo parcial	338.773	323.223	4,8%
Temporal minusválidos	863	546	58,1%
Minusválidos en cee	3.060	2.240	36,6%
Obra o servicio	710.482	599.350	18,5%
Interinidad	111.204	105.168	5,7%
Eventuales circunst. Produc.	778.600	744.898	4,5%
Jubilación espec. 64 años	495	476	4,0%
Formación Leyes 63-64/97	17.783	22.062	-19,4%
Total temporales	1.976.431	1.813.317	9,0%
Total contratos	2.242.116	2.055.605	9,1%

AUMENTA EL PARO ENTRE LAS MUJERES

MIENTRAS que los varones, durante el mes de febrero, vieron descender el número de parados registrados en las oficinas del INEM en 19.173, las mujeres paradas crecieron en 8.415 hasta alcanzar la cifra de 988.414. De esta forma, la tasa de paro femenina supera en más de 8 puntos a la de los varones.

El paro aumenta en la agricultura un 2,4 por 100 y en el colectivo que busca su primer empleo en un 1,58 por 100.

Las más afectadas por el incremento del paro son las mujeres jóvenes que buscan su primer empleo.

	Nº PARADOS/AS FEBRERO 99	VAR. ABSOLUTA MENSUAL	VAR. RELATIVA MENSUAL
Varones	671.406	-19.173	-2,78%
Mujeres	988.414	+8.415	+0,86%
Total	1.659.820	-10.758	-0,64%

Fuente: INEM

LOS SALARIOS PERDIERON PODER DE COMPRA SOLO EN ESPAÑA

SEGUN un informe de la Comisión Europea, los trabajadores españoles fueron los únicos que perdieron poder adquisitivo en el año 99. Los salarios reales (sueldos menos inflación) se redujeron una media de tres décimas, mientras que la media en el conjunto de la Unión Europea fue de una ganancia del 1,3 por 100.

Esta pérdida de poder adquisitivo en España se cifra en el «descontrol» de la inflación por parte del gobierno, que no pudo cumplir sus objetivos.

LOS ACCIDENTES LABORALES CRECEN UN 20 POR 100

EN el mes de enero se han producido 54.094 accidentes laborales con baja, lo que supone un incremento del 20,1 por 100 respecto a los que se registraron el año anterior. En estos accidentes murieron 74 trabajadores.

SUBEN LOS TIPOS DE INTERES

EL Banco Central Europeo ha elevado en un cuarto de punto el precio del dinero, por lo que se sitúa en el 3,5 por 100. El objetivo de encarecer el dinero es el de controlar la inflación y dar mayor fortaleza al euro, que desde su nacimiento se ha depreciado cerca de un 20 por 100.

Paloma López

Gabinete Técnico Interfederal de CC.OO.

Se celebrará en Sudáfrica los días 3 a 7 de abril

XVII CONGRESO DE LA CIOSL



La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales celebrará su XVII Congreso en Durban, Sudáfrica, los días 3 a 7 de abril próximo. Participarán en él unos 1.200 delegados, en representación de los 115 millones de trabajadores que forman parte de las 215 centrales sindicales afiliadas a la CIOSL.

EL Congreso elaborará la estrategia con que el sindicalismo internacional ha de hacer frente a los problemas laborales, sociales y económicos en los próximos cuatro años. Entre los temas de las ponencias que han de ser debatidas figuran protección social, empleo en el mercado global, derechos humanos y mundo laboral, justicia, democracia y cooperación internacional y problemas del futuro del movimiento sindical.

La elección de Sudáfrica como sede de la celebración del Congreso tiene un fuerte significado simbólico, en recuerdo de la solidaridad y apoyo que la CIOSL dio a los sindicalistas sudafricanos en la larga lucha contra el Apartheid.

Esta previsto que el presidente de Sudáfrica, Thabo Mbeki, realice la inauguración del congreso, así como la asistencia al mismo de Nelson Mandela.

Además de las ponencias citadas, que abarcan los problemas más graves con que se enfrentan los trabajadores de todo el mundo, militantes y dirigentes sindicales de diversos países desarrollarán temas relacionados con puntos conflictivos del planeta. Entre otros, están previstas intervenciones sobre zonas francas industriales América central u América del Sur); sindicalistas perseguidos (Ecuador, Colombia, Swazilandia); lucha contra el trabajo infantil (Pakistán); construcción de las sociedades democráticas (Europa central y del Este); explotación de la mujer y trabajo informal (Brasil).

Tres organizaciones regionales integran la CIOSL: ORAF, Organización Regional Africana; ORAP, Organización para Asia y el Pacífico, y ORIT, Organización Regional Interamericana de Trabajadores. La CIOSL colabora activamente con la CES en todas las cuestiones concernientes al movimiento sindical europeo. ▀

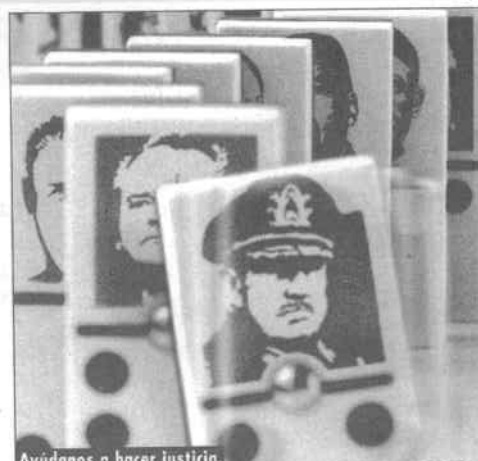
ORGANIZACIONES SINDICALES EXIGEN QUE PINOCHET SEA JUZGADO EN CHILE

"No dejamos de recordarle a Ricardo Lagos, nuevo presidente de Chile, su compromiso durante la campaña electoral de que Pinochet sería juzgado en este país". Bill Jordan, secretario general de la CIOSL, resumía así la esperanza de familiares de las víctimas en que se haga justicia; esperanza que es compartida por la mayoría de los demócratas del mundo.

LA Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres califica de insulto a las víctimas de la represión de la dictadura pinochetista y de afrenta a todos los que han luchado por la democracia, la decisión del ministro británico, Straw, de devolver Pinochet a Chile, no permitiendo la extradición a España.

La decisión del ministro inglés es, según expertos jurídicos, una distorsión del derecho internacional que el ministro ha llevado a cabo, basándose en sus prerrogativas políticas.

CC.OO., por su parte, ha hecho público un comunicado en el que lamenta la decisión de Straw y exige que los delitos del dictador chileno no queden en la impunidad. ▀



Ayúdanos a hacer justicia.

Si quieres hacer algo para que los crímenes de Pinochet no queden impunes, llámanos o envíanos este copón.

Amnistía

CC.OO. ha iniciado una campaña de sensibilización sobre la situación y perspectivas de los derechos laborales en el marco de la globalización y sobre las iniciativas para lograr su desarrollo y cumplimiento.

En dicha campaña se enmarcan las jornadas que sobre "Globalización, trabajo y movimiento sindical" ha organizado la Fundación Paz y Solidaridad "Serafin Aliaga" de CC.OO., en la sede del Consejo Económico y Social, y en las que participaron sindicalistas, investigadores, profesores del ámbito universitario y miembros de las organizaciones territoriales de la Fundación.

LOS DERECHOS LABORALES EN EL PROCESO DE GLOBALIZACIÓN

DURANTE las jornadas se analizó el actual proceso de globalización económica en relación a fenómenos como la transnacionalización de la producción y la creciente liberalización de los flujos internacionales de capitales y mercancías. Una realidad que supone un cambio de las relaciones económicas internacionales, de tal modo que los intercambios son regulados, cada vez más, por las normas del mercado sin más interferencias de los Estados que asegurar el propio funcionamiento del mercado.

En los últimos veinte años, tanto en el Norte como en el Sur, se han consolidado políticas neoliberales que dan prioridad, no ya a la consecución del pleno empleo, sino a lograr el equilibrio de variables como la inflación y el déficit público. Aunque se justifican considerándolas un lastre para el crecimiento económico y la creación de empleo, se dirigen fundamentalmente a defender los intereses de las grandes corporaciones.

La reducción del gasto público se traduce fundamentalmente en reducción del gasto social que lleva a un proceso de desmantelamiento o estancamiento del Estado de Bienestar, quedando con frecuencia en manos de la iniciativa privada y siendo gestionados con objetivos puramente mercantiles.

La reducción de los servicios públicos en los países con mayor nivel de renta afecta principalmente a las mujeres, expulsándolas del empleo del sector público y sobrecargándolas de responsabilidades familiares, así como limita su acceso a empleos precarios.

Las condiciones de trabajo y de vida se han ido deteriorando a medida que se



■ **Las condiciones de trabajo y de vida se han deteriorado a medida que se ha ido desarrollando la globalización económica.** El aumento de la competencia ejerce continua presión sobre los salarios y las condiciones laborales, al mismo tiempo que se adoptan medidas desreguladoras del mercado de trabajo que se traduce en una pérdida de derechos

ha ido desarrollando la globalización económica. El aumento de la competencia, en este contexto, ejerce continua presión sobre los niveles de los salarios y las condiciones laborales, al mismo tiempo que se adoptan medidas desreguladoras del mercado de trabajo que se traduce en una pérdida de derechos.

Mientras el capital privado gana poder sobre el sector público, la globalización limita la capacidad de actuación de los Estados nacionales pero refuerza la importancia de instituciones reguladoras supranacionales como la Unión Europea. Un proceso contradictorio que, por una parte, puede reforzar objetivos proteccionistas que potencien

relaciones internacionales imperialistas pero que, por otra, abren un valioso terreno a la acción política basada en la solidaridad.

Las empresas transnacionales son uno de los principales agentes en el proceso de globalización, desempeñando un papel decisivo en el incumplimiento de los derechos laborales. Con su enorme capacidad de presión política y económica ante los Estados y ante las instancias internacionales apuestan por la eliminación de restricciones a sus actividades y buscan la máxima reducción de los costes laborales sacando partido del incumplimiento de los derechos laborales.

Ante la Cumbre Europea en Lisboa

LOS SINDICATOS EXIGEN EL PLENO EMPLEO Y LA COHESION SOCIAL

CON motivo de la celebración en Lisboa, los días 23 y 24 de marzo, de la Cumbre Extraordinaria sobre Empleo, de jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Europea, los sindicatos CC.OO. y UGT han exigido al Gobierno español que defienda objetivos e indicadores precisos para la consecución del pleno empleo y cohesión social en Europa. Asimismo, piden al Ejecutivo español que defienda el modelo de protección social europeo y su mejora, aliándose con los gobiernos que han manifestado su voluntad de avanzar en esta estrategia, frente a los que insisten en la necesidad de «flexibilizar» el mercado laboral y los sistemas de protección social.

Por su parte, la Confederación Europea de Sindicatos ha presentado ante la Cumbre de Lisboa las propuestas y reivindicaciones del movimiento sindical europeo en materia de empleo, protección social y participación de los interlocutores sociales, en torno a los siguientes ejes:

- Un crecimiento económico anual del 3,5%, un crecimiento del empleo de al menos un 1,5% y una reducción de la tasa de paro del 1% para lograr que la tasa media se sitúe en el 5% en el año 2005.
- Establecer una coordinación las políticas macroeconómicas y estructurales, orientada al logro del pleno empleo y a su estabilidad. Abordar los graves problemas de desigualdad, especialmente entre mujeres y hombres, y de exclusión social
- Afrontar de forma consensuada la renovación del modelo social europeo que nada tiene que ver con su destrucción o recorte. Fijar indicadores sobre protección social y reducción de la precariedad y la exclusión social.
- Urgente aplicación de las directivas sobre los Derechos de Información y Consulta de los trabajadores europeos, así como la aprobación de la Directiva sobre la Sociedad Anónima Europea, vetada exclusivamente por el Gobierno español.
- Reconocimiento del papel de los interlocutores sociales en el desarrollo de las políticas de empleo, reforma económica y protección social.

CC.OO respalda la propuesta del Comité Ejecutivo de la CES de convocar una gran manifestación en Oporto el próximo día 19 de junio para exigir de la Cumbre ordinaria con la que finaliza la presidencia portuguesa, objetivos específicos y cuantificados que garanticen la consecución del pleno empleo y la cohesión social, así como la inclusión en el Tratado de la Unión de los Derechos sociales fundamentales y de la acción sindical europea. ▀

DIFICULTADES PARA LA ACCIÓN SINDICAL

Mientras que las empresas transnacionales traspasan el ámbito geográfico nacional en sus decisiones, el movimiento sindical ve limitada su actividad a esté, lo que le coloca en situación de inferioridad en la negociación. La creación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) fue un paso adelante, aunque aún insuficientemente desarrollado, en el objetivo de estructuras sindicales

transnacionales capaces de enfrentar la globalización. La gran diversidad de modelos sindicales y laborales en Europa hace que los avances sean más lentos de lo que cabría desear.

Representantes de CC.OO. y de la CUT de Brasil en Comités de Empresa de empresas transnacionales expusieron algunas respuestas sindicales articuladas desde los Comités.

En la práctica sindical cotidiana, a menudo, la falta de adaptación organi-

zativa a este nuevo contexto de las relaciones laborales —que lleva al atrincheramiento en la empresa o centro de trabajo— conduce al sindicato a tener que ir a remolque de los acontecimientos, sin capacidad para la planificación de respuestas adecuadas.

La Directiva Europea 95/94 sobre Derechos de Información y Consulta en las Empresas y Grupos de Dimensión Supranacional abre un nuevo campo en la actividad sindical que permite la coordinación estable con representantes sindicales de las empresas transnacionales que prestan sus servicios en otros países europeos y, a veces, rebasa esas fronteras.

Las competencias de la Directiva, inicialmente de información y consulta, han sido en algunos casos mejoradas y ampliadas a través de la acción sindical, llegando a alcanzarse acuerdos o declaraciones conjuntas con la dirección central de la empresa que son de aplicación general en cualquier país donde la multinacional disponga de actividad.

Hacer efectivas condiciones laborales dignas para la clase trabajadora pasa por consolidar iniciativas que cuestionen las bases del desarrollo actual del proceso de globalización, perfilando un proyecto alternativo y aglutinando fuerza social que pueda sacarlo adelante haciéndolo políticamente viable.

Otras iniciativas en las que el movimiento sindical puede jugar un papel relevante junto con otros movimientos sociales —fomentando conciencia social en la ciudadanía— son instrumentos, como los códigos de conducta, que reflejan el compromiso con determinado comportamiento social, laboral, medioambiental de las empresas que lo adoptan, o el etiquetado social como indicador externo en el producto, del cumplimiento de determinadas buenas prácticas laborales.

CC.OO. con esta campaña, que se seguirá llevando a cabo en los próximos meses, trata de reforzar entre los trabajadores y trabajadoras del Estado español la valoración de los derechos laborales, reconocidos internacionalmente como derechos humanos universales, como un componente esencial de un desarrollo socialmente justo. ▀

**Consuelo Aramburu
Jorge Aragón**



"Descatolizado hasta el punto que puede serlo un español, que no es demasiado...Hipócrita en el buen sentido de la palabra, que lo tiene. Atrevido sin querer. Amigo del desacato a las autoridades siempre que no entrañe peligro para él...Nada rencoroso; cascarrabias a veces; algo quisquilloso; malicioso...Terco, pertinaz, casado con sus opiniones, porfiado, cabezudo, tieso que tieso, pero no duro de mollera... Inteligente, crítico arbitrario y, por tanto, excelente."
MAX AUB

LUIS BUÑUEL, LA MIRADA DE UN GENIO

Exposiciones, ciclos en cines y filmotecas y publicaciones recordarán durante este año la vida y obra de Luis Buñuel, el más genial de los directores de cine español, con motivo del centenario de su nacimiento; un recuerdo al que ha querido también sumarse GACETA SINDICAL.

PERO, como casi siempre y por desgracia en este país, tienen que ser fechas muy señaladas (nacimiento, muerte) o hechos puntuales importantes (manifestos, firmas, acuerdos, pactos) para que se reconozca y se haga de conocimiento público los valores de una persona o la trascendencia de un acontecimiento.

Luis Buñuel, como muy acertadamente dijo Javier Rioyo en Zaragoza en la presentación del documental *A propósito de Buñuel*, "era un cineasta popular al que con los años se le ha ido recluyendo en filmotecas y oscureciendo por varios críticos que le han alejado de los ámbitos más accesibles". Y tiene razón. ¿Acaso películas como *Los olvidados*, *Susana*, *El matadero*, *La hija del engaño*, *El bruto*, *Nazarín* o *Tristana* no responden a los

gustos más populares? Y lo popular no es peyorativo.

Buñuel tenía como premisa en su cine entretener y fascinar, y decía: "cuando hago una película no pienso en el público, pero sí en mis amigos, que eran gente *normal*, servían de barómetro para medir la aceptación que esa película iba a tener entre la gente. Este director provocador heterodoxo, misterioso e irrepetible, intelectual gamberro y puntiagudo, hacia películas divertidas, entretenidas, interesantes, atrevidas; nunca banales, eso sí, ni intrascendentes. Diseccionó la realidad y huyó del efectismo como de la peste. Y esta aseveración la ratifican, por ejemplo, títulos como *La edad de oro*, *Robinson Crusoe*, *La ilusión viaja en tranvía*, *El ángel exterminador*, *Viridiana*,

La vía Láctea y *Ese oscuro objeto de deseo*.

Desde *Un perro andaluz* (1928) hasta *Ese oscuro objeto de deseo* (1977), Buñuel expandió un misterio, unos secretos, un universo, unas emociones y un sentido del humor que siguen explorándose por fabricantes de imágenes en todo el mundo. Su visión de las cosas, paradójica, inquietante, violenta, directa, surrealista, pero muy abierta y nada rebuscada, conforma un legado excepcional de lo que ha sido el siglo XX.

La forma de arte de este genial aragonés era anarquista, pero su forma de estar en el mundo era comunista. "Me gusta el orden y sólo toleré y acepté la provocación intelectual". ▀

ANGEL FERNANDEZ

TIEMPO DE TRABAJO: EMPLEO Y CALIDAD EN LA INDUSTRIA TURISTICA

CONSEJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

UN grupo de profesores universitarios, miembros de un Proyecto Nacional de Investigación I+D, son los autores de esta obra que analiza desde una perspectiva multidisciplinar la ordenación y reparto del tiempo de trabajo, tanto como acción de política legislativa y por tanto como fórmula de empleo, como desde el interés general que para la sociedad y los individuos debe generar su revisión, desde la idea de la solidaridad y la dignidad del trabajo.

Sobre este planteamiento general, el análisis se ordena en tres grandes líneas de investigación que contemplan, respectivamente, los aspectos socio-económicos, los aspectos jurídico-laborales y las políticas de intervención pública, centrándolo en el ámbito de la industria turística de la Costa del Sol y, principalmente, en el sector de la hostelería.

ASPECTOS SOCIO-ECONÓMICOS

El análisis económico demuestra la importancia que la industria turística tiene en Málaga como fuente de ingresos y de empleo. Sector caracterizado además por una demanda flexible que exige una fuerte adecuación del trabajo a circunstancias cambiantes. Lo que entra en relación con otro de los temas analizados: el indagar sobre el grado de bienestar y calidad de vida del trabajador en la industria turística, y que se caracteriza por desarrollarse en el "tiempo de no trabajo" de los individuos que constituyen la demanda del sector.

Calidad de vida y calidad de formación del trabajador. Por ello, se han estudiado los diferentes grados de formación recibida por los trabajadores del sector, reafirmando la idea de que las empresas con mayor inversión en formación son las que más estabilidad en el empleo ofrecen. Se cierra este apartado con la posición de los sujetos sociales y sus singulares políticas sobre tiempo de trabajo, tanto a nivel ins-

titucional como en el muy concreto del sector, con valoración del reciente convenio colectivo provincial de Hostelería de Málaga 1999/ 2002 (conflicto incluido).

ASPECTOS JURÍDICO-LABORALES

A partir del marco legal sobre ordenación de tiempo de trabajo, se analiza la negociación colectiva del sector, llegando a diversas conclusiones: su utilización como fórmula de flexibilidad, sin que incida en creación directa de empleo, y también como vía de gestión individualizada del tiempo de trabajo. Por lo demás, escaso tratamiento de los contratos temporales y fijos discontinuos. Se ha perdido la oportunidad de establecer en este tan reciente convenio colectivo provincial una estructura sistemática de los contratos con peculiaridades, entrando en la regulación de su contenido, a fin de adecuarlos de forma más precisa a las necesidades del sector.

Otro aspecto relacionado con el tema de tiempo de trabajo es la contratación temporal por la vía de las Empresas de Trabajo Temporal, y aquí entra toda una serie de consideraciones acerca de su utilidad y su utilización, contrastando la finalidad legal de la figura con la realidad empírica de su resultado.

POLÍTICAS DE INTERVENCIÓN PÚBLICA

Se pone de manifiesto la descoordinación entre las distintas Administraciones u organismos de carácter local, provincial o regional en el ámbito de las políticas activas de empleo. Políticas activas que deben ir unidas a la necesaria planifica-

ción empresarial a largo plazo y con visión de futuro de los recursos humanos. Por otra parte se destaca la influencia negativa de los aspectos temporales del empleo en el ámbito de la Seguridad Social, denunciando el serio peligro que ello supone para la protección social de los trabajadores e incluso para el mantenimiento del propio sistema de Seguridad Social.

El libro, que ha obtenido el IV Premio de Investigación del Consejo Social de la Universidad de Málaga, ha sido coordinado por Rosa Quesada Segura autora igualmente del mismo junto con Eduardo Bericat Alastuey, Ignacio Cruz Padial, Vicente Granados Cabezas, Antonio Márquez Prieto, Lucía Martín Rivera, José Enrique Medina Castillo, Pedro Moreno Brenes, Juan Luís Peralta de la Cámara, Paz Romero Pardo y Francisco Vila Tierno. ▶

