

documentos aprobados
6° congreso confederal

CC.OO.

confederación sindical de comisiones obreras

**DOCUMENTOS
APROBADOS**

en el VI Congreso Confederal

INDICE

INFORME GENERAL AL VI CONGRESO	7
Informe de Antonio Gutiérrez ante el VI Congreso Confederal	9
Resumen de Antonio Gutiérrez tras el debate sobre el Informe General.....	27
Intervención de Antonio Gutiérrez en el acto de clausura del VI Congreso Confederal	41
PONENCIA VI CONGRESO CONFEDERAL	45
1. Un único mercado. Varios mundos	47
El desarrollo sostenible	49
Cooperación Internacional	51
2. España y la construcción europea	54
3. España: economía, trabajo y sociedad	61
4. Estrategias sindicales	69
5. CC.OO. y el sindicalismo mundial. Por una acción sindical internacional	71
6. CC.OO. y el Estado	74
7. Empleo y medio ambiente	83
8. CC.OO. y el aparato productivo	89
8.1. Otro modelo de competencia	91
8.2. CC.OO. y la empresa pública	93
9. CC.OO. y las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras	95
9.1. Empleo	95
9.2. Negociación colectiva	103
10. Desarrollar la cultura organizativa	116
10.1. Necesidad de un cambio cultural	118
10.2. Centralidad del sindicato en las relaciones laborales	119
10.3. Necesidad de una metodología de trabajo	119
10.4. La Formación Sindical	121
10.5. Participación y corresponsabilidad	121
11. La estructura organizativa de la CS de CC.OO.	123
11.1. Estructura territorial	124
11.2. Estructura federativa	125
11.3. Control y racionalización de los recursos financieros y materiales	126

Edita:
C.S. de CC.OO.
Madrid, 1996

Realización y producción:
Paralelo Edición, S. A.

Depósito legal: M-36159-1996
Imprime: Gráficas Berlín, S.L.

Impreso en papel reciclado 

12. Avanzar en el desarrollo de la estructura de rama	127
12.1. Impulso a la política de fusiones federales	128
12.2. Movilidad de cuadros sindicales	129
12.3. Relación y vinculación de las secciones sindicales a su estructura de rama. Centralidad del sindicato en la empresa	130
12.4. Encuadramientos organizativos sectoriales	133
12.5. Sectorialización de las Federaciones	134
12.6. Esfuerzo para configurar y fortalecer la estructura de rama	135
13. Consolidación de la política sindical en las pequeñas empresas y pequeños centros de trabajo	136
13.1. Atención y organización de los delegados/as de pequeñas empresas/centros públicos	138
14. La organización y el nuevo modelo de elecciones sindicales	142
14.1. El mecanismo electoral. Las razones del cambio	142
14.2. El nuevo enfoque del trabajo electoral: la continuidad	143
14.3. Mapas de responsabilidad y programación de actividades	144
15. Racionalización y aprovechamiento de los derechos sindicales	146
16. Política organizativa para el incremento afiliativo	150
16. 1. Mantener e incrementar la afiliación	150
16. 2. Incrementar la afiliación. Sectores y Colectivos de Actuación Específica.	152
16. 3. Trabajadores en precario y desempleados	152
16. 4. Técnicos y cuadros	153
16. 5. Mujeres	154
16. 6. Discapacitados	155
16. 7. Autónomos	156
16. 8. Inmigrantes	156
16. 9. Acercar la afiliación a la representación	156
16.10. Los servicios y la afiliación	157
16.11. Conclusiones	157
17. Acercar el sindicato a los jóvenes	159
17.1. Los jóvenes trabajadores	160
17.2. Los jóvenes en los centros de estudio	160
18. Pensionistas y jubilados	162
19. Código de utilización de los derechos y Estatuto del delegado/a	165
19.1. Mecanismos internos de justificación del uso de las horas sindicales	165
19.2. Criterios para la utilización individualizadora de las horas sindicales	166
19.3. Criterios y finalidad de las acumulaciones horarias	166
19.4. Dedicación a las estructuras del Sindicato	167
19.5. Utilización de otros derechos sindicales	167

20. Derechos y deberes de los delegados/as	169
20.1. Derechos de los delegados/as	169
20.2. Deberes de los delegados/as	170
20.3. Delegados/as LOLS	171

RESOLUCIONES	173
Resolución General del VI Congreso	175
Resolución: Solidaridad Internacional	176
Resolución: CC.OO. y la juventud	178
Resolución en favor del medio ambiente y contra las pruebas nucleares	179
Resolución en defensa de la salud en el trabajo y de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales	179
Resolución: Drogodependencias en el medio laboral	180
Resolución: Acciones positivas para la igualdad entre hombres y mujeres y sobre el reparto del trabajo desde una perspectiva del género	182
Resolución sobre la política confederal hacia los/as inmigrantes	183
Resolución sobre el atentado contra inmigrantes en Alemania	184
Resolución sobre las consecuencias de la escasez de agua y la búsqueda de soluciones .	184
Resolución sobre la Conferencia Intergubernamental (CIG 1996) y la reforma del Tratado de la Unión Europea	185
Resolución: CC.OO. ante la exclusión social	187
Resolución sobre las personas discapacitadas	188
Resolución sobre el derecho a la actividad sindical en los establecimientos militares	189
Resolución sobre el peligro del desmantelamiento de la función de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	189

**INFORME GENERAL
AL VI CONGRESO**

INFORME DE ANTONIO GUTIERREZ ANTE EL VI CONGRESO CONFEDERAL

Madrid, 17 de enero de 1996

Buenos días, casi buenas tardes, estimadas compañeras y estimados compañeros. Lo han hecho muy bien Juan Moreno y M^a Jesús Paredes en nombre de todos y todas, pero permítidme que yo también me sume y exprese mi gratitud a cuantas personalidades, muy representativas de la vida política española, de las instituciones, de organizaciones sociales, etc., han tenido a bien aceptar nuestra invitación y honrarnos con su presencia. Habréis visto que nos referimos a los delegados de otros países, por muy lejanos que éstos sean, sin llamarles extranjeros -salvo algún lapsus, muy comprensible-; les llamamos delegados internacionales. Yo quiero saludarles como compañeros y compañeras que por encima de la diversidad cultural o idiomática, por encima de las fronteras, son compañeros y compañeras con los que compartimos el mismo vínculo, los mismos anhelos de justicia, de solidaridad, de universalización de los derechos en el mundo, y ese es un vínculo que todavía de manera más activa podremos reforzar a partir de este VI Congreso Confederal si, como es muy previsible, ratificamos el consenso previamente expresado por la inmensa mayoría de las organizaciones confederadas de incorporarnos plenamente a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

Habréis visto también un gesto que no ha sido solo de cortesía, ni un lapsus en la presentación por parte de Fernández Toxo cuando en nuestra mesa está Emilio Gabaglio y se le ha presentado como nuestro Secretario General. Hoy aquí están con nosotros sindicalistas de otras confederaciones pertenecientes a la CES, participan aquí con nosotros -así deberíamos considerar su presencia aquí-, no votan, no tienen derecho a voto -todavía no votamos los unos en los congresos de los otros-, pero nuestras respectivas políticas confederales, nuestros respectivos proyectos se van interrelacionando e influyendo mutuamente cada vez más, como corresponde a quienes queremos hacer un gran sindicato confederal a nivel europeo. Porque incluso, y aunque sea indirectamente, y sin votar aquí, esa tarea común de ir construyendo ese sindicato confederal europeo, es también un factor que tenemos muy en cuenta a la hora de ir diseñando nuestra nueva organicidad e, incluso, a la hora de elegir qué hombres y qué mujeres tienen que animar, impulsar, en el próximo futuro nuestros proyectos confederales.

Compañeros y compañeras, guardad el informe general en las carpetas, no lo voy a leer, ojalá tuviéramos otros métodos para elaborar informes -yo creo que avanzaremos en esta dirección cara al próximo congreso- y otra cosa más difícil, ojalá tuviéramos algunos la capacidad de estos grandes y buenísimos profesionales que han realizado el vídeo inaugural del Congreso, concentrando 500 imágenes en 5 minutos. Es una magistral demostración de lo que es hoy esta gran Confederación Sindical de Comisiones Obreras que hemos hecho entre todos y todas.

Yo no he llegado a tanto y por eso trataré de hacer una intervención que sirva para introducir el debate a un informe general que, por otra parte, está escrito y conocéis desde hace algunas semanas. Que tiene que abarcar todo un mandato, el que ahora se cierra con este congreso, muy complejo; para nosotros ha transcurrido sólo un mandato confederal, pero lo hemos tenido que desarrollar a caballo entre dos legislaturas. Empezamos a trabajar tras el V Congreso cuando todavía estaba el gobierno del Partido Socialista en la que fue su última legislatura con mayoría absoluta; después hemos tenido esta breve, y muy calamitosa en mi opinión, legislatura y estamos ya en la antesala de un nuevo ciclo político que se abrirá tras las elecciones del 3 de marzo. Ha habido también tres cambios importantes en el ciclo económico: en el 91 estábamos todavía en los últimos momentos de una expansión económica que nos dejó mal sabor de boca con una desigual redistribución social de la riqueza generada y una creación de empleo escasa y de muy deficiente calidad. Pasamos por una fortísima recesión, que ha demostrado que nuestra economía acusa cada vez más, las sacudidas de la economía a nivel internacional; nuestras recesiones son cada vez más agudas y sin embargo la recuperación es menos vigorosa que en otras etapas; también ahora estamos en un momento nuevamente de recuperación de la economía al decir de todos los indicadores; pero se ha tocado techo y no quisiera ser agorero diciendo que estamos ya en vísperas de una nueva recesión, entre otras cosas, porque el deseo y el empeño del movimiento sindical, el interés de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, es que continúe la recuperación; no polemizaremos, por tanto, con el ministro de Economía que ayer decía que era un paréntesis simplemente, un estancamiento a modo de paréntesis; pero sí cabe decir que para la continuidad de la recuperación tienen que llegar sus efectos fundamentalmente al terreno del empleo y del consumo; es decir, de las condiciones de vida, fundamentalmente de las familias trabajadoras.

Y hemos tenido también que trabajar en un proceso europeo complicadísimo. A los pocos días del anterior Congreso se realizaba la cumbre de Maastricht y hoy estamos ya en vísperas de un proceso que, como muy bien señalaba nuestro compañero Emilio Gabaglio, tiene que ser de profunda renegociación para una profunda modificación del Tratado de la Unión, que nos ponga en la perspectiva clara, sin dilaciones, de la unión económica, monetaria, que para su cristalización primero y su consolidación futura ha de concebirse desde ya como unión social y política.

El movimiento sindical en nuestro país ha pasado por avatares muy complejos y muy difíciles, y no obstante, hoy también podemos felicitarnos por que la base más alentadora con la que pueden contar los trabajadores y las trabajadoras para afrontar desafíos presentes y futuros, que es la unidad, todavía es más fuerte que hace cuatro años. Para nosotros, para los sindicatos, éste ha sido un período mucho más caracterizado por la conflictividad que por los acuerdos y la negociación. Y hemos de dejar bien claro que no ha sido así porque lo hayamos preferido los sindicatos, sino porque nos hemos encontrado, en primer lugar, con un gobierno que ha ido evolucionando desde las discrepancias en el terreno más o menos teórico acerca de cómo conducir la política económica y socio-laboral (que iban marcando graves divergencias con nuestras tesis, con nuestras ideas), hasta la materialización de políticas

de claro sesgo neoliberal y muy agresivas contra los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y trabajadoras. Tendríamos que remontarnos a 1990 para encontrar un acuerdo en el vértice entre los sindicatos y el gobierno, aquellos de la Propuesta Sindical Prioritaria, con los que gestionábamos todavía la huelga del 14 de diciembre del 88, excepción hecha del acuerdo tripartito sobre Formación Continua, acuerdo importantísimo donde los haya, con el que ya hemos conseguido que más de millón y medio de trabajadores y trabajadoras hayan mejorado sus niveles formativos y, por lo tanto, incrementado sus posibilidades de empleo. Hay que destacar también el acuerdo de los empleados públicos, que restituía el derecho a la negociación colectiva y quebraba la congelación salarial, el acuerdo sobre revalorización de las pensiones, o los de protección social a los trabajadores de la agricultura, todos ellos acuerdos fundamentalmente dirigidos, protagonizados, materializados, por las correspondientes federaciones.

No expongo este balance con satisfacción, ni muchísimo menos; tampoco con ningún aire lastimero ni connotación alguna de arrepentimiento. Les hemos demostrado, y lo demostraremos las veces que haga falta, que CC.OO. sabe estar a la cabeza de la lucha y de la movilización, defendiendo a los trabajadores y trabajadoras ante cualquier agresión. Esto nos honra, y nos habría satisfecho más que todo ese gran esfuerzo de lucha y de movilización que hemos impulsado unitariamente UGT y CC.OO., que han protagonizado los trabajadores y las trabajadoras, hubiera podido fructificar con acuerdos más positivos y con gobiernos que hubieran tenido una mayor sensibilidad, y un mayor sentido de la responsabilidad política y social a la hora de dar salida a graves conflictos como los que hemos vivido.

Así pues, hemos tenido que hacer dos huelgas generales en este mandato: aquella del 28 de mayo del 92 contra el «decretazo» y la ley de huelga. Tras una negociación muy difícil, complicada, y también con muchos palos en las ruedas (incluso por parte de algunos miembros del gobierno) conseguimos no obstante un acuerdo sobre la ley de huelga que permitía modificar en positivo y muy sustancialmente el primer borrador que había mandado el gobierno al Parlamento, pero sin embargo, se nos hizo luz de gas; el presidente del gobierno decidió en el último momento, cuando faltaba un simple trámite para que aquel acuerdo hubiera podido ver la luz, disolver las cámaras y convocar elecciones generales anticipadas; y hemos tenido sobre todo la gran huelga general del 27 de enero del 94 contra la reforma laboral.

Sobre su gestación, el proceso de negociación, la actuación posterior, tenemos un debate, como es bien sabido, que ha recorrido a toda la Confederación durante el último año y medio. Seguramente hay muchos argumentos de nuevo que aportar en este debate congresual, algunos están apuntados en el informe general, yo no voy a abundar en ellos, entre otras cosas para ganar algo de tiempo. Si acaso, hacer algunos apuntes al respecto, que me parecen los más importantes para mirar hacia el futuro inmediato, sacar algunas enseñanzas, valorar en sus justos términos lo que hayamos conseguido y cargados de la insatisfacción que produce la lucha y el trabajo en una etapa como ésta que acabamos de vivir, ver qué propuestas, qué indicaciones podemos extraer para el próximo período.

Efectivamente, no se trataba de pasar la página por impotencia, sino como muy acerta-

damente dijo Fidalgo en un Consejo Confederal: «que era necesario sí, pasar la página, porque en esta vida el que no pasa la página no puede seguir leyendo el libro». En el bien entendido de que nosotros, ante las relaciones laborales en nuestro país no somos lectores pasivos, sino que tenemos que ser coautores de ese libro; en esa perspectiva, con ese empeño, con esa voluntad, nos decidimos a luchar contra la reforma laboral. ¿Cómo hemos escrito estas páginas desde su entrada en vigor?; yo adelanto que, seguramente, con muchos borrones, con espacios en blanco todavía, con líneas posiblemente torcidas; en definitiva, de manera muy insatisfactoria, seguro que sí, pero en modo alguno es una etapa en la que las contrapartes puedan exhibir la derrota del movimiento sindical. Hemos logrado también algunos avances, aumentar nuestra capacidad para afrontar retos hasta ahora desconocidos. Ante el sujeto agresor que fue el gobierno, nosotros respondimos primero, antes de que se consumaran las agresiones, con grandísimas manifestaciones el 25 de noviembre del 93, y también antes de que se consumase el grueso de la reforma con aquella gran huelga general del 27 de enero.

Una gran huelga general que incluso con datos oficiales se le ha venido a reconocer después una mayor participación laboral que aquella otra gran movilización del 14 de diciembre del 88. Y sin embargo, todos y todas, quienes empezamos desde la misma noche a participar con los piquetes y luego durante todo el día de la huelga y las manifestaciones posteriores, pudimos ver que efectivamente el clima social no era exactamente el mismo que el del 88. Un mayor aislamiento nos había generado nuestros adversarios; y una legislatura que desde los primeros meses había estado marcada por la inestabilidad, las tensiones, las propuestas para realizar cuanto antes elecciones generales vivió en este asunto un gran apiñamiento político en la Cámara, salvo la excepción muy honrosa de algunos diputados del Grupo Mixto, de Coalición Canaria, y sobre todo, la excepción de Izquierda Unida, que mantuvo con toda firmeza su oposición a aquella reforma laboral y que supo mantener después el tipo durante el debate parlamentario tramitando y defendiendo a modo de enmiendas las distintas propuestas alternativas elaboradas por el movimiento sindical contra la reforma laboral. Para nosotros, como sindicato, esa reforma ha supuesto un conflicto de doble naturaleza, pero con un campo de batalla, uno solo, como movimiento sindical. Doble naturaleza en la medida en que ha sido un conflicto político con el gobierno y con ese 90% de los grupos políticos que apoyaron la reforma y si establecían e indicaban algunos matices o enmiendas, era todavía para empeorarla más. Conflicto político que por nuestra parte no hemos zanjado con el actual gobierno. Conflicto socio-laboral en la medida en que determinaba unas nuevas reglas del juego entre el trabajo y el capital, favoreciendo a este último. Pero nuestro campo de batalla para dirimir un conflicto entre trabajo y capital no puede ser otro (o al menos es el ineludible) que el de las empresas y los sectores, allí donde estas nuevas reglas del juego tenían que vivir o morir, tenían que desarrollarse de una manera o de otra. Cuando Felipe González se negó a negociar, ya le advertimos que esa negativa suya, tal vez su incapacidad para encauzar en el vértice la solución a aquel gravísimo conflicto, no iba a hacer otra cosa que trasladar el problema a todos los ámbitos de la vida laboral. Y así lo hemos hecho, con mayor o menor acierto, acompañando la presión sindical con la elabora-

ción y puesta en práctica de todo tipo de propuestas y alternativas para defender mejor estos derechos individuales y colectivos y los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

En cuanto al paquete legislativo previo a la reforma que avanzaba nuevas modalidades de contratación, especialmente el contrato de aprendizaje, nosotros lo denunciábamos y caracterizamos con mucha dureza, pero adecuadamente, como contrato-basura. Algún miembro del gobierno, aquí presente, nos contestó que la peor basura es el paro. Y también es verdad. Tiene razón. Pero con estos contratos, apenas se ha traspasado el umbral del estercolero y se vuelve rápidamente a él y encima sin prestaciones sociales. Y de todas formas, de los 7 millones de contratos que se han hecho este año en nuestro país, ¿cuántos se han hecho de aprendizaje? ¿300.000, 500.000? Sigue habiendo en la basura del paro una inmensa mayoría de hombres y mujeres jóvenes, para quienes el contrato de aprendizaje no les ha servido para nada.

Podíamos seguir polemizando así, pero no es nuestra función, por lo menos no es la única ni debería ser la más importante, la de ser simples polemistas cruzándonos ocurrencias con adjetivos más o menos ingeniosos. Además de denunciar con dureza, de caracterizar las cosas como consideremos más convenientes, es nuestra obligación comprometernos en dar soluciones lo más válidas posibles para los trabajadores y las trabajadoras. Por eso, con todo el sentimiento de insatisfacción que se quiera, que hayamos conseguido que el 72% o más de las personas contratadas con contratos de aprendizaje estén por encima de lo que les daba la ley, bien en retribuciones, bien en condiciones contractuales y en vínculos o en garantías de continuar en las empresas; que lo hayamos hecho demostrando una mayor capacidad de negociación, de presión y de solidaridad; aportando alternativas distintas para que estos trabajadores tuvieran como referencia las condiciones del convenio de la empresa o del sector en el que iban a ser contratados; o haciendo esfuerzos como en la construcción o en otros lugares, para atemperar un poco el crecimiento salarial a fin de lograr para estos trabajadores y trabajadoras mejores retribuciones; creo que puede valorarse como un avance. Ni las patronales han concedido graciosamente estas mejores condiciones ni desde luego el gobierno ha ayudado en esta dirección. Lo hemos tenido que pelear, y tendremos que seguir luchando y ahora con más razones podremos redoblar nuestro empeño para derogar ese contrato de aprendizaje alguna vez, para hacer, como habíamos sugerido, del contrato en prácticas y el contrato en formación una manera mucho más digna, solvente, seria, útil y socialmente más justa de incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

Se han hecho muchos contratos a tiempo parcial, tantos que los datos sobre el empleo empiezan a camuflar o por lo menos a sesgar a la baja dos datos importantes para la economía de este y de cualquier país industrializado: la relación entre crecimiento de empleo y Producto Interior Bruto, puesto que se tendría que hacer una equivalencia entre trabajos a tiempo parcial con trabajos a jornada completa para calcular aquella relación, y sobre el incremento de la productividad de nuestra economía. Yo no creo que este abuso de los contratos a tiempo parcial haya supuesto un gran avance en materia de empleo, sino todo lo contrario. Ahora bien, nosotros también disponemos de una ley de protección sindical a los contratos que nos costó conseguirla otra huelga general, y mientras conseguimos restituir ple-

namente también y sin subterfugios el principio de causalidad, mientras conseguimos combatir mejor estos contratos a tiempo parcial y que no sean un pretexto para marginar por vía doble a la mujer trabajadora, fundamentalmente; tendremos que hacer valer esos derechos alcanzados con nuestra lucha en cada una de las empresas, porque derechos que conseguimos y no usamos, derechos que perdemos.

El grueso de la reforma afecta a las relaciones, como decía, entre trabajo y capital, a la manera de regular las nuevas condiciones del trabajo dependiente. Avanzamos como pudimos y lo antes que pudimos para armar a todos los militantes, delegados y delegadas, miembros de comités de empresa, al conjunto de la Confederación, con nuevas propuestas para poder discutir cabalmente, con alternativas positivas, desde la regulación de la jornada, la composición interna del salario, la movilidad frente a los despidos colectivos, etc., es decir, para avanzar también en la disputa sobre la organización del trabajo, de tal forma que hoy podemos constatar, lo que advertimos al presidente del gobierno: que una cosa es que impusieran la reforma laboral en el BOE, y otra transcribirla literalmente del BOE a las empresas. Querían que simultáneamente hubiéramos perdido cinco puntos de nuestro poder adquisitivo. En estos dos años, es verdad que hemos bajado un punto la participación de las rentas y remuneraciones del trabajo en la distribución de la renta nacional, pero no los cinco puntos que pretendían imponer junto a esta desregulación laboral. Todo esto es insuficiente, el campo de trabajo posiblemente también se considere insuficiente, el de la negociación colectiva; pero sobre todo por dos razones que están muy interrelacionadas: porque no cubre a todos los trabajadores y trabajadoras y porque tenemos un microcosmos de cuatro mil convenios colectivos, inconexos entre ellos, inarticulables, que presentan un entramado híbrido, entre viejos ámbitos de negociación colectiva, todavía de la época del vertical con pactos de empresa que tuvimos que hacer deprisa y corriendo hasta que se han transformado en convenios, con muy escaso desarrollo de las negociaciones en ámbito estatal. Así, cabe señalar las nuevas tensiones que incorpora el artículo 83 con esta reforma laboral en cuanto a las relaciones entre ámbitos de negociación autonómicos y ámbitos estatales, que no solamente no deberían ser incompatibles ni negarse uno al otro, sino todo lo contrario, complementarse y articularse. Pero, compañeros y compañeras, la constatación de las insuficiencias, de los barrizales que tiene todavía ese campo ineludible para el movimiento sindical y su lucha en nuestro país, que es el de la negociación colectiva, no nos puede llevar a creernos que podemos escaparnos de él y buscar otros escenarios. Ese es un reto inexcusable, y ésa es una tarea que, por difícil que sea, tenemos que afrontarla decididamente. Mirad, yo pienso que se nos plantea un nuevo reto a todo el movimiento sindical europeo, y de manera muy especial y grave al sindicalismo español. La negociación en el vértice, entre gobierno, sindicatos y patronales, que materializaba el viejo pacto keynesiano, que permitía que el Estado internalizase los costes sociales implementándolos, dando origen y desarrollando después el Estado del bienestar social, eso se acabó. Hoy los gobiernos europeos, todos prácticamente, no están precisamente en la tendencia de implementar sino justamente lo contrario, de reducir costes sociales e ir atacando, cuando no desmantelando, algunas áreas de lo que se ha conocido como Estado del bienestar social. Ese macrocorporativismo, que con-

vertía al Estado en el sujeto final, en el que el movimiento sindical cifraba las esperanzas para la tutela de sus derechos, da paso a una relación de tensión y conflicto permanentes. No será el Estado quien previamente tutele nuestros derechos y en ese escenario nos resuelva nuestros problemas. En España no tuvimos pacto keynesiano, teníamos entonces una dictadura fascista; y después hemos tenido una concertación social más connotada y mediatizada de política por la propia transición que algo que se le pudiera parecer a este pacto keynesiano al que me he referido y que se daba en Europa. De otra parte, la relación salarial fordista, aquellas negociaciones en las que a cambio de una cierta moderación salarial, se participaba en el reparto de los beneficios derivados de la productividad, con altas tasas de empleo, con ámbitos de negociación microcorporativistas, ha sido sustituida por otra relación entre empleo y excedentes empresariales en el mercado laboral actual, tan fragmentado y desregulado. No solamente no se mantiene sino que si nosotros abundásemos en un microcosmos o en esa suerte de microcorporativismo, terminaríamos induciendo una profunda insolidaridad. Seríamos, en el mejor de los casos, la coartada para sumar múltiples corporativismos, no una nueva red más amplia y tupida de solidaridad entre trabajadores y trabajadoras que tienen ya una gran diversidad de condiciones de trabajo.

La disputa entre salario y beneficio, siendo importantísima, se ha subsumido en otra todavía más crucial y más global: la disputa entre empleo y excedente. Y eso, en nuestro país, se presenta de manera tan clara y al mismo tiempo tan dramática, que basta con recurrir a los propios datos de la OCDE quien, tras analizar y evaluar el comportamiento de la economía española durante 30 años, entre el 60 y el 91 (una serie demasiado larga de años para que se pueda dudar del rigor de dicho estudio), nos venían a decir, básicamente: en nuestro país, durante todo ese tiempo, la productividad del factor trabajo ha estado por encima de la productividad del trabajo que, por término medio, han registrado los países de la OCDE; que los rendimientos de capital también han sido de los más elevados y a veces con diferencias de escándalo incluso en relación a países que son el ejemplo del «supercapitalismo» como Estados Unidos; pero la productividad del capital -que también habrá que medirla alguna vez- ha estado aquí siempre por debajo, muy por debajo de la productividad del capital en los países capitalistas desarrollados. Quiere esto decir que la recomposición de los excedentes se ha hecho siempre sobre las espaldas del empleo y los sucesivos gobiernos de la democracia no han embridado ese viejo vicio del capitalismo español. Los primeros, lo eludieron, y los segundos, los presididos por el Sr. Felipe González, hay que decir que, al menos en mi opinión, alimentaron ese vicio por tres vías: haciendo que la modificación del capital constante se hiciera con el paraguas legislativo y los recursos públicos brindados por la Administración para ajustar bruscamente las plantillas sin ir más allá de simples reestructuraciones -que no reconversiones- del aparato productivo; por la vía de modificar el capital variable también sobre la base de sustituir trabajadores y trabajadoras más estables por la profunda, abusiva, desmesurada precariedad que supera con creces a la media europea y a base de transferir rentas y patrimonios públicos al sector privado de la economía por diferentes caminos, como los fiscales y las privatizaciones. Compañeros y compañeras, tenemos que afrontar, por lo tanto, ese reto fundamental en defensa del empleo, de tal manera

que salarios y beneficios -y no sólo salarios- estén siempre en función del empleo. Y es por eso que resolviéndonos también en el inmediato futuro a defender crecimientos salariales moderados en términos reales, deberemos seguir sin cambiar de registro fundamental en la próxima etapa de negociación colectiva, poniendo al frente de todo la defensa del empleo.

Y eso, ¿cómo lo podemos hacer con las deficiencias ya señaladas y con las insuficiencias en el desarrollo de la propia democracia industrial en España? Sobre las cosas que vamos haciendo se pueden y se deben hacer cuantos reproches se consideren oportunos, para eso está el debate; es necesaria, no solamente es un derecho, es necesaria también la crítica sobre lo que hacemos. Ahora bien, en esta vida, los peores reproches son por aquello que pudimos o debimos hacer y no lo hicimos; esos son los peores reproches. De todas formas, tenemos que autoemplazarnos de nuevo para ver si, aun siendo algo tarde, podemos estar en condiciones de aprobar algunas asignaturas pendientes.

Llevamos más de trece años diciendo que las viejísimas Ordenanzas Laborales (algunas de los años 40), que representan organizaciones del trabajo incluso anteriores al taylorismo, había que sustituirlas negociando para nuevos ámbitos, para nuevos convenios, para un nuevo entramado de negociación colectiva. Llevábamos trece años reclamando igualmente la resolución extrajudicial de los conflictos individuales y colectivos; por diversas razones, en primer lugar, por pretensiones posiblemente exageradas de las patronales en aquel momento; porque no teníamos la unidad sindical que hoy tenemos; también es posible que por una cierta inmadurez en nuestras propias reflexiones sindicales; lo cierto es que aquel momento se nos pasó.

En 1992, después de distintos debates que algunos y algunas recordaréis muy bien, entre si se avanzaba desde las Federaciones o asumíamos nuestras responsabilidades confederales, conseguimos por fin coger el toro por los cuernos a nivel confederal, y discutir, emplazar a la CEOE acerca de estas dos materias; lo tuvimos en la punta de los dedos y también se nos escapó. Ya entonces queríamos dejar claro, aunque no se comprendiese, que en este nuevo contexto, en España y en el mundo industrializado, pretendíamos aumentar el poder contractual, pero no de las confederaciones en el vértice, sino el poder contractual de nuestras Federaciones en todos los sectores y en todas las empresas. Y, por fin, y a pesar de la reforma laboral y a pesar de las nuevas prerrogativas y desequilibrios que proporciona esta reforma a los empresarios, estamos consiguiendo algunas cosas.

Ayer, finalmente, y formalmente, la CEOE ha ratificado el acuerdo sobre solución extrajudicial de los conflictos. No hay que hacer mucho trascendentalismo diciendo que es el más importante de los acuerdos que se han hecho desde la Constitución; no soy amigo de estas ampulosas aseveraciones, que me parecen exageradas. Ahora bien, puede y debe ser un acuerdo de gran trascendencia y muy importante. Muy importante también para subrayar, de verdad, nuestro carácter de clase; de un sindicato que no está en segundo plano en relación a las Leyes para que éstas se cumplan y aseguren los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, que no está coadyuvando la acción en los Tribunales, sino que el sindicato es la primera instancia a la que pueden recurrir los trabajadores y trabajadoras, y los primeros a quienes exigirles soluciones ante los problemas que tengamos en las empresas. Desde

esa perspectiva es un gran acuerdo, y como muy bien advertía Isidor Boix en el último Consejo Confederal, lo será, sobre todo, si no entendemos que este acuerdo sólo sirve para pasar de la judicialización de las relaciones laborales a la «profesionalización» en la solución de los problemas, descansando exclusivamente en los técnicos y asesores; sino que pasamos de la judicialización a la sindicalización en el enfoque, tratamiento y solución de los desacuerdos y conflictos laborales.

No es un acuerdo para evitar las huelgas, en el bien entendido de que nuestro objetivo no es registrar muchas convocatorias de huelga, sino conseguir la solución, remover y solucionar aquellos problemas que consideramos que son injusticias para con los trabajadores y trabajadoras, y que pueden motivar un conflicto o una huelga, y que, por tanto, si agotada la negociación tenemos que llegar a ella, la hagamos todavía más cargados de razón y con más fuerza, sin merma ni límite alguno, ni en plazos reales, ni en plazos legales; al contrario, ganaremos también en esto, en capacidad en el gobierno y en la consecución o resolución exitosa de los conflictos que tengan que resolverse mediante huelgas.

Compañeros y compañeras, para un sindicato como el nuestro es fundamental abonar y desarrollar ese campo de la contractualidad, más cargado cada vez de empeño solidario; y es importante y decisivo para todos los órdenes en los que ha de desarrollarse nuestro sindicalismo confederal, inclusive el orden político. En el mundo actual, si no es luchando por una mejor distribución de la economía en favor del empleo, no estaremos en mejores, sino en peores condiciones de luchar por una redistribución de la riqueza más justa, en favor de los derechos sociales. Será, por lo tanto, reforzando nuestra política reivindicativa, nuestra capacidad de negociación y de lucha como podremos también reforzar y subrayar, aún más, nuestro carácter de sindicato sociopolítico. Para avanzar simultáneamente en nuestro carácter de clase y en nuestro carácter sociopolítico, es imprescindible afrontar esta lucha por el empleo en las nuevas condiciones del mundo actual, ante los nuevos retos que suponen estas políticas de desregulación laboral y las tesis más liberalistas que están avanzando en este campo.

Será precisamente disputando ese poder a quienes más influyen hoy en la orientación económica, social y aun política de nuestra sociedad, y que son los poderes económicos, como también el movimiento sindical irá aumentando su capacidad de presión política. Yo no creo que baste con desentrañar las perversidades del neoliberalismo y declararles solemnemente nuestro profundo rechazo, que por supuesto lo tienen; incluso, a veces, por ser conocida sobradamente esta posición, la reiteración podría sonar a defensiva. Nosotros tenemos que oponerle en la práctica una mayor solidaridad, armarla, sí, con nuevas ideas y propuestas, organizarla mejor y de manera más amplia, y canalizarla con más fuerza, unitariamente, porque no estamos sólo ante un debate de ideas, no creo que tengamos que demostrar que nuestras ideas son más justas socialmente y más eficaces para el futuro de la humanidad que las ideas del neoliberalismo. Estamos, ante todo, en una lucha por el poder, por la distribución del poder que influye en el gobierno de la sociedad, de la economía y de la política a escala mundial.

Y hablando de política, compañeras y compañeros, iba a decir que la campaña electoral ha empezado, o por decirlo mejor, continúa desde que comenzó esta legislatura breve. Una

legislatura en la que los nuevos experimentos de gobernabilidad no fueron capaces, ni muchísimo menos -como también advertíamos desde CC.OO.- de transmitir a la ciudadanía, a la sociedad en general, la sensación de estabilidad necesaria. Una legislatura marcada desde el principio por la inestabilidad, o como mucho por la estabilidad gota a gota, día a día, en función de los puntuales intereses de los socios parlamentarios del Gobierno, y que a los pocos meses de su andadura provocó un gravísimo conflicto social, como fue el de la reforma laboral, al que ya he aludido; inmersa en los múltiples escándalos de corrupción y los crímenes del GAL, aunque se conozcan ahora. En este deformado debate político al que asistimos todavía en nuestro país se han acuñado frases y hecho consideraciones que, cuando menos, no parecen adecuadas desde el punto de vista democrático y político. Se ha llegado a decir que es la mayoría absoluta la que corrompe absolutamente. No, es el ejercicio del poder absoluto. La mayoría absoluta es, a fin de cuentas, la expresión democrática de un pueblo; no son ellos, por lo tanto, los inductores de la corrupción. Yo creo que el ejercicio con prepotencia del poder es parte de la misma moneda, en cuyo anverso van calando los abusos de poder y finalmente la corrupción y otros desmanes que hemos visto. Creo, por tanto, que hicimos bien, aunque se nos tildase de exagerados, de precipitarnos cuando en vísperas de las elecciones europeas del 94, advertimos desde el Consejo Confederal que: conflicto social, paro, corrupción, etcétera, obligaban o a cambiar rápidamente, y hacia la izquierda, la política que se venía practicando, incluso al precio de cambiarse, asimismo, el presidente. Que de lo contrario no quedaba más remedio que llamar a la ciudadanía para que democráticamente nos sacara de aquella situación. Pues bien, unos meses después pudimos comprobar que las consideraciones de CC.OO. no eran exageradas; si acaso, se quedaban cortas porque la realidad política cada día sobrepasaba aquellas apreciaciones iniciales. Por eso, a principios de este año pasado, en enero de 1995, de común acuerdo CC.OO. y UGT, en primer lugar, pensamos que podría ser útil poner en marcha una iniciativa conjunta con la patronal que alertando sobre la tesis autista esgrimida por el Gobierno en ese momento, nos sirviera también para prevenirnos por una vez de lo que otras veces había ocurrido, tras etapas de enorme inestabilidad: que después, invocando a la responsabilidad para recomponer los platos rotos, nos toca a los trabajadores y trabajadoras costear el pegamento con parte de nuestros salarios o con sacrificios de diverso tipo. Lo hemos visto también en otros países europeos, muy recientemente. Y por una vez quisimos nosotros tomar la iniciativa, no esperar a que otros nos llamasen después de consumir todos los desaguados. Simultáneamente nos propusimos comprometer más con los empresarios esa cultura de negociación imprescindible siempre, y desde luego, más que nunca, pensando en el inmediato futuro desde todos los puntos de vista con el que lo queramos mirar, político, social o económico. Fue con aquel análisis y dirección con los que convinimos hacer aquella declaración institucional. Espero que superadas definitivamente algunas incomprensiones momentáneas, se pueda calibrar que los agentes sociales hicimos aquello con lo que en lugar de avalar se le podía emplazar a este Gobierno para que allí donde decía todo va bien, no pasa nada, pudiéramos objetarle que la sensación de inestabilidad se percibía dentro y fuera de nuestro país y en todos los mercados, que podía tirar por la borda el esfuerzo que estaba supo-

niendo para muchas gentes, y especialmente trabajadores y trabajadoras, este proceso de recuperación económica. Que allí donde se decía que se podía seguir gobernando así, le decíamos no, así no se puede seguir, es insostenible esta situación, y se requiere de una solución rápida y eficaz.

En las conversaciones posteriores con los partidos políticos avanzamos la necesidad de que pactasen entre ellos un calendario electoral, pero que pusieran fecha para terminar esta situación. Efectivamente no han transcurrido los acontecimientos con la prontitud que sugerimos, sería exagerado atribuirse nada, pero lo cierto es que esta legislatura tiene fecha de caducidad para el 3 de marzo.

Y ante este nuevo ciclo político, como decía antes Cándido, ya empiezan las ofertas preelectorales. El señor Aznar, que también nos honra con su presencia, se nos dirigía desde un mitin hace unos días, para decirnos que el día 4 de marzo nos llamará para hablar de un posible pacto por el empleo. Hay que entenderlo bien, no se pueden tomar las cosas al pie de la letra; el día 4 estarán todos ellos, todos los partidos, muy ocupados haciendo sus respectivos balances y análisis de los resultados electorales, y en cualquier caso no habrá Gobierno todavía; pero, en fin, cuando se nos llame con un Gobierno nuevo, sea el que sea, evidentemente CC.OO. de acuerdo siempre con UGT acudiremos a estas conversaciones.

Pero quisiera decir con toda honestidad que ante estas ofertas preelectorales yo soy como el gato escaldado, que hasta del agua fría huye. Porque tras estos ofrecimientos y requerimientos preelectorales al diálogo, a los grandes pactos, etcétera, viene inmediatamente después otro discurso, el del «coraje para tomar medidas impopulares». ¿Y por qué el coraje se demuestra imponiéndoles sacrificios a los más débiles y no pidiéndoles simples esfuerzos a los más poderosos? Introduzco este matiz conscientemente e intencionadamente, porque pedirle a los trabajadores y trabajadoras que mermen más sus salarios es pedirles que sacrifiquen algo, más o menos importante, pero algo tendrán que sacrificar de sus niveles de vida. Pedirles, al movimiento sindical y a los trabajadores y trabajadoras, por ejemplo, que se acabe con la ultraactividad de los convenios, es pedir que sacrifiquemos muchísimos años de lucha y de esfuerzos del movimiento sindical y retroceder en democracia industrial. Pedir, en un país en que se ha abaratado el despido en distintas ocasiones en la última década, de una u otra manera, que cuenta con el 35 por 100 de eventualidad, que se reduzcan aún más las indemnizaciones por despido y que para acabar con la eventualidad se acepte ese nuevo engendro del «contrato estable» que implicaría para todos los trabajadores y trabajadoras estar abocados permanentemente al despido; pedir todo esto no es tener coraje, yo creo que es tener un muy desequilibrado sentido de la justicia social y aun de la responsabilidad política, porque por ese camino no podríamos ir más que a nuevos conflictos y a pérdidas de tiempos que nos han de ser preciosos para acometer los retos que tiene este país por delante.

Como si se pidiera el sacrificio de privatizar la gestión de la Sanidad pública, o poner tasas hospitalarias, o aumentar lo que se paga por los medicamentos; esto sería un auténtico dolor para muchísimas familias. O pedirle a pensionistas y jubilados, cuyas pensiones en la inmensa mayoría de los casos siguen estando por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, que pierdan poder adquisitivo, esto será un sacrificio con mayúsculas, inadmisibles.

Por cierto, que CC.OO. y UGT conseguimos un acuerdo para toda la legislatura que asegurase la revalorización de las pensiones a fin de que éstas no perdieran poder adquisitivo. La legislatura formalmente ha terminado; el Gobierno que surja del 3 de marzo formalmente podrá considerarse no comprometido, no vinculado por este acuerdo. Yo adelanto también, con la misma cordialidad, que llamaremos, seguramente de forma unitaria, al nuevo Gobierno, sea al que sea, para que respeten ese acuerdo y que, por cierto, si se han de acometer nuevos proyectos de futuro acerca del sistema público de protección social se parta del respeto escrupuloso al Pacto de Toledo, que efectivamente no resuelve los problemas, pero sí compromete a mantener un sistema público de reparto y solidario, y a que las medidas que se deban adoptar nazcan de la negociación y del mayor consenso social y político.

Hay que tener coraje para pedirle a los ricos cosas que no les suponen nunca sacrificar nada de sus niveles de vida. Pedirles esfuerzos, por ejemplo, no para que paguen más impuestos sino para que paguen lo que deben pagar, y que paguen todos los que han de pagar; esto no debe ser ningún sacrificio. Pedirles que se comprometan más en el desarrollo industrial del país, que atemperen esa voracidad que tienen para incrementar rápidamente sus excedentes o recomponer beneficios, hasta el punto, como ha pasado este año, de tirar por la borda buena parte de los efectos, que habrían mejorado la competitividad, derivados de la devaluación de la peseta, trasladando rápidamente a precios finales los márgenes comerciales. Hablando mucho de competitividad nos han hecho perder competitividad en más de un 20 por 100 en relación a la Unión Europea y en un 25 por 100 en relación a la OCDE. ¿Es esto un sacrificio o un esfuerzo de elemental corresponsabilidad para con los intereses generales de este país?

También hay otros que hacen ofertas que no son tales, como aquellos que te convidan para que pagues tu la consumición. Me refiero a la sugerencia que ha hecho el todavía presidente del Gobierno, Felipe González, sobre el reparto del empleo con reducción salarial. Este es un viejo debate, la Confederación Europea de Sindicatos ya en 1976 promovió una primera movilización sindical europea por la reducción de la jornada a las 35 horas semanales; un viejo debate que sin embargo parece haber estado vetado, incluso con vehemencia, por quienes ahora lo sugieren. En cualquier caso, claro que es un objetivo de CC.OO. y un reto para todo el movimiento sindical europeo. Nuestros compañeros alemanes no pueden seguir mucho más tiempo siendo los únicos que consiguieron en el Metal las 35 horas, o reducirla de manera considerable en otros sectores con la DGB a la cabeza; porque ellos mismos nos dicen que los patronos alemanes empiezan a restregarles por la cara que en España, con una jornada laboral bastante más elevada que la suya, seguimos teniendo un salario que apenas rebasa la mitad que el de los alemanes (un 56 por 100). Para coadyuvar a que la reducción de la jornada sea efectivamente una medida que contribuya al mejor reparto y aun a la creación de empleo a nivel europeo, tenemos que poner en marcha políticas confederales, acciones concretas y propuestas de negociación en cada uno de los países, que vayan en esa perspectiva de acuerdo con las condiciones específicas de cada país. Nosotros defendimos, con la cabeza bien alta y con absoluta convicción, que por fin la Confederación Europea de Sindicatos pasase de reclamar a las instituciones las 35 horas,

para dotarnos de una política contractual que nos pueda llevar en esa dirección, y que, por tanto, como tal política o propuesta de negociación se contemplasen determinados supuestos en los que pudieran combinarse reducción del tiempo de trabajo y cierta reducción salarial. Pero aquí no se puede generalizar esa directriz por evidentes razones de raquitismo salarial. Y en aquellas empresas en las que se pudiera compatibilizar una cierta merma salarial, o se hace con garantías plenas y verificables, constatables, de creación de empleo, o no sería aconsejable aceptar eso.

En lugar de ofrecernos lo que de nosotros depende, algunos dirigentes políticos podrían sugerir una base para rectificar lo que de ellos dependía e hicieron rematadamente mal. Por ejemplo, ¿se podría revisar o comprometer la revisión de la reforma laboral? Nosotros aportamos aquellos diez u once supuestos, que llevamos Cándido Méndez y yo en nombre de las respectivas Confederaciones a la Defensora del Pueblo en funciones; supuestos de inconstitucionalidad de esta reforma laboral. ¿No podrían revisarse, por ejemplo, las nuevas prerrogativas para la distribución de la jornada? Pero mientras se deshoja esa margarita de la voluntad política, deberíamos tomar nota de los compañeros alemanes, quienes a pesar de una flexibilización legal de la jornada hasta las 10 horas diarias o las 60 semanales, han luchado y negociado en distintos sectores hasta lograr la semana de 35 horas o menos.

También dicen, y con razón, que con estas nuevas posibilidades para distribuir la jornada se avanza, o por lo menos, se presiona en exceso hacia el trabajo en sábados y domingos y gritan que ¡el tiempo es vida! El tiempo de trabajo es determinante en la vida de las personas, y la distribución del tiempo de trabajo es una cuestión de libertad. ¿Quién dispone de la distribución del tiempo de trabajo y a través de él gobierna la vida de los trabajadores y las trabajadoras? ¿Puede ser una prerrogativa exclusiva de los empresarios? De ninguna de las maneras; la flexibilidad y reordenación del tiempo laboral ha de ser objeto de negociación en favor del empleo y en función de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

También se puede ser muchísimo más exigente contra las horas extraordinarias, desde las instituciones públicas y desde el propio movimiento sindical, avanzando propuestas novedosas, como por ejemplo la de convertir las horas en «cuentas de crédito de tiempo de trabajo» que pudieran ser consumidas con más tiempo libre a disposición de los trabajadores/as.

Compañeros y compañeras, cualesquiera que sean las diatribas electorales, con independencia del resultado del 3 de marzo, este país tiene un reto a la vuelta de la esquina y en un tiempo récord de año y medio, que es el de la incorporación o no a la Unión Económica y Monetaria. Digo año y medio porque entre elecciones, formación de Gobierno y elaboración de Presupuestos se nos va a ir, como mínimo, el primer semestre de este año. Y de no modificarse el proceso diseñado y los plazos, en principio estamos emplazados a superar el examen de la UEM a finales del 97 o comienzos del 98.

La política económica que se ha practicado y el plan de convergencia que no ha hecho más que maquillar algunas cifras del anterior (pero sin cambiar en absoluto la sustancia de un plan de convergencia que fracasó), no nos ha facilitado la aprobación del examen. Nos estamos alejando más, al menos en algunas cuestiones fundamentales y, por encima de todas

ellas, seguimos teniendo esa insoportable y elevadísima tasa de desempleo del 20%. Y abundar en lo negativo de aquella política o exagerar con el thatcherismo fiscal puede ser un experimento suicida. Empezar, por unos u otros vericuetos, con la rebaja de los impuestos a las rentas de capital, mermando los ingresos del Estado, puede abocarnos a que al final se quieran administrar curas de caballo, cortando a troche y moche todo lo que suene a gasto público y social, para cumplir a la desesperada los parámetros de convergencia.

Nuestro país tiene una posición intermedia muy delicada, y estamos obligados a apostar, tendríamos que apostar porque España estuviera en la Unión Económica y Monetaria. Estamos situados a la cabeza de los países más pobres de la Unión Europea, y a la cola de los países más ricos. Sería una irresponsabilidad quedarnos absolutamente descolgados, pero ¿cómo se hace?, ¿cómo avanzamos en esa perspectiva?, ¿con qué coordenadas, con qué políticas?; ¿con las actuales? Radicalmente no.

Tenemos que trabajar seriamente para ir aproximándonos a los países centrales en términos reales y especialmente en empleo, en aportación industrial al PIB general, etc., para que este país vaya mejorando su economía productiva, que además de ser la mejor manera de sanear las cuentas públicas, es la más solvente y duradera para el día después de constituida la UEM. Pero buscar la exhibición momentánea de un cuadro monetario a un elevadísimo coste social, con un terrible desequilibrio en términos de empleo, con mayor descohesión interregional y una estructura industrial tan endeble como la actual, sería, en mi opinión, una quimera, una exhibición muy difícil, por no decir imposible de lograr, para que no nos durase ni lo que un bizcocho a la puerta de un colegio.

Nosotros queremos que este país, como el conjunto que ha de constituir la Unión Económica y Monetaria, lo haga de manera solvente, presentando a Europa como un área de estabilidad, y eso exige que sea también, como señalaba Emilio Gabaglio, y desde ya, una Unión social y política.

Como acaba de declarar Lamberto Dini, es imposible que haya Unión Monetaria con el 11 por 100 de tasa de paro en la Unión Europea. Es inadmisibles ir hacia la Unión Monetaria sin la Unión Social, o con desequilibrios democráticos y políticos tan clamorosos como los que seguimos teniendo en Europa. Por otra parte, yo no me hago gráfico que ni este ni otro país tenga que pasar por un examen riguroso, donde haya un rígido y exclusivo examinador como Alemania, por muy potente que sea su locomotora económica y de mucho peso político su maquinista el Sr. Köhl.

Se ha de imponer una nueva negociación; y si esto ha de ser así, y aprendiendo de la experiencia más reciente (cuando el movimiento sindical europeo dijimos al concluir la Cumbre de Maastrich que era más realista el segundo horizonte temporal del 99 y no el del 97), en la que finalmente se ha tenido que ampliar el plazo pero perdiendo el tiempo, sería más razonable empezar desde el próximo mes de marzo la renegociación de los contenidos del Tratado y, con nuevos enfoques, estudiar los plazos más adecuados. El movimiento sindical europeo, con la CES a la cabeza, se va a poner en marcha con manifestaciones en Turín, y con múltiples iniciativas que tendremos que ir desarrollando, para presionar en la dirección de esa Unión social, política, económica y monetaria. Asimismo, queremos que Europa sea

un catalizador que extienda y universalice la democracia y los derechos en el mundo y en su propio territorio, venciendo a las tendencias xenófobas que quisieran convertirla en un ghetto cerrado a cal y canto hacia personas que vienen de otras latitudes, con otras culturas y razas. Y queremos, en todo caso, que se vaya construyendo una soberanía colectiva que, para ser democrática, tiene que estar también gobernada democráticamente, empezando porque la decisión sobre el nuevo tratado dependa de un referéndum democrático y simultáneo de toda la ciudadanía europea, sin jerarquización a la hora de valorar a los ciudadanos de un país o de otro, como ocurrió en el proceso anterior a la ratificación del Tratado de Maastricht.

Compañeros y compañeras, Europa tiene que ser también un factor de competitividad, sí; pero para competir contra el modelo de competitividad salvaje que quieren imponer Estados Unidos y Japón. En ese ring de la competitividad campo a través y sin reglas, Europa llevaría las de perder siempre. Ir buscando nuevas latitudes de la Tierra donde haya pobres a los que comprar más baratos nos llevaría al desastre a todos. Europa tiene que ser, por el contrario, un factor de reequilibrio también en las relaciones comerciales a nivel mundial, tiene que ser un inductor de un desarrollo sostenible, que es el único que podría al mismo tiempo ser solidario y compartible a nivel mundial, promotor de aquella universalización de los derechos y de la democracia a la que me refería antes.

Nosotros, compañeros y compañeras, no ingresaremos en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres para ampliar nuestro campo de «diplomacia sindical internacional», sino para hacer con los demás acción sindical internacional todos los días, conscientes de que en coherencia con lo que pedimos a las esferas políticas, el movimiento sindical tiene que ejercer y expandir la solidaridad, entendida como un vínculo material entre los trabajadores y trabajadoras de no importa qué partes del mundo, no como la caridad que se ejerce verticalmente entre los que están mejor situados para con los que están abajo; sino una solidaridad horizontal, conscientes de que nos interesa por igual acabar con esas zonas de sobre-explotación de trabajadores y trabajadoras, con las amplísimas zonas del mundo donde se niegan los derechos más elementales de ciudadanía.

Vemos que los retos que tenemos que afrontar son muy complejos, pueden presentar perfiles novedosos, y tenemos que pergeñar mejores respuestas estratégicas. Pero la mejor respuesta estratégica que no tenga como base inexcusable la unidad, no será más que un puro artificio teórico. Y aquí podemos felicitarnos de haber avanzado en la unidad de acción, y en la unidad programática también. No vamos unidos a la lucha desde ámbitos de reflexión distintos, sino compartiendo cada vez más las elaboraciones programáticas y nuestros análisis. Hemos avanzado en este último período en una unidad permeabilizante de las dos estructuras, de las dos Confederaciones, a todos los niveles, por abajo, por en medio y por arriba. Las Confederaciones no han estado en ninguna suerte de pedestal, sino implicándose en el desarrollo de la unidad de acción en empresas, sectores y territorios, y ayudando a los compañeros y compañeras que tuvieran conflictos importantes ante sus empresarios o los poderes públicos; ayudando también a superar malos entendidos entre ellos.

Tanto es así que CC.OO., que hemos ganado las elecciones sindicales hasta la fecha, no

nos proclamamos vencedores, porque no hay ningún sindicato vencido, ningún sindicato de clase vencido, y mucho menos la UGT. Juntos, hemos ganado una idea básica y cargada de mucho futuro para el movimiento sindical. Una idea que, tal vez, por no haberla compartido antes nos ha llevado a divisiones y enfrentamientos; y sin embargo era tan sencilla como asumir que la única fuente de legitimación de los sindicatos de clase no puede ser otra que la democracia representativa otorgada por los trabajadores y trabajadoras en las elecciones sindicales.

Hemos ganado CC.OO. y UGT, a pesar de una fuerte recesión de la economía, de contar con menos potencialidades para elegir delegados y delegadas, con menos población asalariada y con más eventualidad. Claro que cuando nos referimos a las cifras absolutas de 1990 no podemos instalarnos en un triunfalismo ciego que nos paralice, porque aun siendo datos positivos, han de alentarnos para llegar hasta el último centro de trabajo, al último taller, a la última empresa que pudiendo hacer elecciones sindicales no las haya podido hacer todavía.

Compañeras y compañeros, nuestros logros son producto del trabajo de todos y de todas, sin discriminación de ningún tipo. Hemos aumentado mucho nuestra afiliación, y sin embargo también en esto estamos muy lejos de sentirnos satisfechos.

Como dice la pancarta que preside este Congreso, en este año se cumplirán veinte años de la Asamblea de Barcelona; veinte años de sindicalismo confederal. Digo esto porque todavía salíamos de la Asamblea de Barcelona en julio de 1976 discutiendo si nos transformábamos o no en una central sindical. Discusión que hasta nos costó alguna escisión, y a los pocos meses la realidad nos colocó en tal disparadero que tuvimos que ir rápidamente a legalizarnos con unos Estatutos, casi improvisados, y una configuración organizativa más intuitiva que pensada. En cualquiera de los casos son veinte años ya de historia confederal, una historia que hasta en tiempo es más rica de la no menos noble, (y de la que nos sentimos muy orgullosos) historia como movimiento clandestino sociopolítico. Pero, compañeros y compañeras, no puede haber vuelta atrás, sería un suicidio y esterilizar la semilla del pasado. Para gentes que queremos transformar la sociedad no hay mayor derrotismo para encarar el futuro ni peor tributo a nuestros orígenes que el de decir: «cualquier tiempo pasado fue mejor». Es sumergirse en una estética tan decadente como esterilizante. La añoranza del pasado engendra la frustración por todo lo que hicimos hasta el presente. Y aquellas gloriosas Comisiones Obreras antifranquistas que lograron su objetivo fundamental de acabar con la dictadura y ser engranaje esencial de la democracia, no se merecen homenajes nostálgicos sino compromiso decidido para que sigan evolucionando, que es tanto como seguir viviendo. Yo comprendo a quienes en esta vida, no sólo en el sindicato sino en cualquier orden de la vida, se aferran al pasado; incluso admito que es una inclinación muy tentadora a nivel personal, sobre todo cuando el presente nos es tan adverso y el futuro es tan incierto. Es tentador quedarse en la certidumbre del pasado, pero los hombres y mujeres de CC.OO. no hemos sido eso nunca, somos por el contrario hombres y mujeres de izquierdas, y de una izquierda audaz; audacia que se mide por cuestionar lo conocido, incluidas las realidades de las que formamos parte y a las que hayamos contribuido, para seguir avanzando hacia un futuro que queremos mejor. Nosotros no pasamos de escudriñar o de regodearnos en el

pasado a soñar con un futuro maravilloso, hay un nudo gordiano entre ambos que es el presente; y cada vez que no hemos sabido desentrañar ese nudo gordiano, cada vez que hemos rehuido gobernar y afrontar el presente, porque éste fuese muy complicado, siempre ha habido quienes nos han vuelto a fastidiar en el presente y a enturbiarnos más ese futuro soñado.

Hoy, cuanto más se proclaman el fin de la historia y la aplastante victoria del mercado, es cuando más afán debemos poner en recrear nuevas razones para la democracia, la solidaridad y la igualdad; es cuando la izquierda en general, y dentro de ella las CC.OO., más audacia tenemos que demostrar, impugnando el presente para empujar a la historia hacia el futuro que algunos le quieren negar a la humanidad.

RESUMEN DE ANTONIO GUTIERREZ TRAS EL DEBATE SOBRE EL INFORME GENERAL

Madrid, 19 de enero de 1996

Permitidme, compañeras y compañeros, que antes de abordar cualquier otra cuestión subsanemos una laguna involuntaria, pero que es imprescindible rellenar, del Informe General: reiterar la más enérgica condena de la Confederación Sindical de CC.OO. contra el terrorismo. Reafirmar nuestra solidaridad más profunda con las víctimas de todos los atentados y con sus familiares; desde los atentados de Vallecas, Valencia, Salamanca, León, de cuantos se han producido en nuestro país. Nuestra solidaridad también más activa y entrelazada con los trabajadores de Alditrans y de Previassa, exigiendo la inmediata liberación de los señores Aldaya y Publio Cordón.

Y hoy, para expresar con más contundencia y claridad nuestro rechazo al terrorismo, yo quisiera también desde aquí alentar la voz que desde sus antípodas ha sido siempre la voz más vibrante contra el terrorismo y a favor de la libertad, la del marinero que aun estando en tierra ha insuflado a la causa de los trabajadores y del socialismo el viento más prometedor: la voz de Rafael Alberti. No va a haber afección respiratoria que, por muy grave que sea, consiga apagar esa voz y desde aquí tenemos que mandarle el más entrañable y sincero deseo de recuperación para vernos juntos de nuevo, riéndonos sin importarnos -como en cierta ocasión- quien pudiéramos tener al lado (aunque éstos fueran jefes de Estado), con las bromas pícaras e irreverentes de Paco Rabal.

Sin embargo, compañeros y compañeras, lo que discutimos aquí, lo que decimos unos y otros desde esta tribuna, o en las muy comprensibles, naturales, pero permanentes ruedas de prensa que se están realizando, todo eso sí que debemos tener en cuenta que le importa a mucha gente, empezando por nuestra afiliación, por los trabajadores y trabajadoras en general, y también a muchas otras capas de la sociedad, instituciones, etcétera, porque entre todos y todas tenemos en nuestras manos una cosa muy seria, de una gran importancia para el devenir de este país, que se llama Comisiones Obreras.

La mayoría confederal, y yo dentro de ella, estamos trabajando desde hace tiempo, y durante este Congreso, con la orientación que ha sido central en la intervención del compañero Miguel Montalbán: trabajar siempre con la voluntad de lograr la síntesis de las ideas, de las propuestas y de los equipos. Literal y estrictamente en ese orden, produciendo síntesis que cada una de ellas es ineludiblemente, necesariamente, consecuencia de las anteriores síntesis, de las ideas, de las propuestas, de los equipos, por este orden. Y bien, podemos hacer un repaso aunque sea breve.

En cuanto a las ideas. La mayoría en cualquier organización tiene como primera obligación promover el debate aportando nuevas ideas. También los compañeros y compañeras de las minorías aportan las propias, y tienen el derecho inalienable de criticar las ideas que con-

sideren incorrectas y oponer las suyas. Pero compañeros y compañeras no puede haber debate de ideas, sino que se dinamita, cuando lo que se obtiene como respuesta son descalificaciones a cual más dura. Descalificaciones que no permiten discutir, cuando se dice que tal o cual aportación, o tal o cual orientación estratégica de la Confederación en un momento determinado, es «entreguista» o «colaboracionista de derechas» y «cómplices con el capital y el Gobierno de la mayor agresión que han recibido los trabajadores y trabajadoras de nuestro país»; o que están dictadas por «talantes burocráticos», «instalados en la desmovilización permanente» de la clase trabajadora; y muchas otras por el estilo.

En cuanto a las propuestas: en la movilización, si no se convocan huelgas generales con más frecuencia..., pues porque no se convocan; si éstas se convocan..., pues porque «se convocan mal, tarde, y sin ninguna convicción».

En la negociación; si se negocia, se hace con esa actitud «entreguista» previamente adjudicada, sin procurarse «mediante la movilización permanente la correlación de fuerzas adecuada»; si se alcanza un acuerdo positivo, como por ejemplo aquel de la Ley de Huelga, se dice que se está culminando una «traición histórica contra un derecho fundamental como es el derecho de huelga». Si ese acuerdo después no ve la luz por la disolución de las Cortes, pasa a ser «una gran propuesta y un gran avance que el Gobierno incumple convocando elecciones generales, pero por culpa de nuestra pasividad». Si hay acuerdos que rompen dinámicas de congelación salarial para empleados públicos, o que permiten, al menos, la revalorización de las pensiones, o mejorar los subsidios agrarios, antes de examinarlos y de valorar si favorecen más a los trabajadores y trabajadoras, resulta que son «balones de oxígeno» al Gobierno. Si proponemos trabajar en determinada dirección en momentos cruciales, por ejemplo, para avanzar en la representatividad, ganar las elecciones sindicales, en momentos -como quiero recordar aquél- en el que, felicitándonos de que por fin la UGT realizaba su Congreso extraordinario para poner fin a su crisis interna, tratábamos de alentar a toda la Confederación para que este sindicato no cogiera el relevo de la crisis de nadie, sino que siguiera con el relevo en la primacía sindical y en el fortalecimiento de las Comisiones Obreras. Y a los muy pocos días tuvimos la asamblea de Orcasitas, en el momento álgido de las elecciones sindicales, donde también se volvían a reproducir, incluso con más crudeza, las descalificaciones a las que me he referido antes.

Si emprendemos en el V Congreso Confederal, por lo menos a partir de aquel momento con más empeño y dedicación, una nueva dimensión de nuestro trabajo confederal en el terreno de los servicios; si hoy podemos decir que, afortunadamente, CC.OO. puede presentar con realidades tangibles, realidades que están siendo perfectamente valoradas por propios y extraños; si auditorías externas ponen de relieve la ejemplar, la encomiable gestión en este terreno, la pulcritud en la utilización de esos recursos; como en otras actividades que nos han ido peor, y antes de proseguir en pérdidas económicas, hemos tomado con valentía las decisiones necesarias para no dañar más al sindicato, nos encontramos con que desde la propia Ejecutiva Confederal se esparcen sombras, se insinúan dudosas gestiones de los recursos confederales, y de estas actividades.

Compañeros y compañeras, en algunas ocasiones, en ámbitos más reducidos de discusión,

dirigiéndome sobre todo a compañeros y compañeras de la máxima responsabilidad confederal, hemos comentado alguna experiencia producida en un sindicato muy querido por nosotros, en la CGIL, cuando a un dirigente confederal se le ocurrió decir en un momento determinado que había «corrupción política» en aquel sindicato, y a la primera discusión, sin necesidad de medidas administrativas ni nada que se le pareciese, simplemente por verse en evidencia ante la irresponsabilidad de su comportamiento, abandonó las tareas de dirección. Aquí no ha habido nada de esto, porque a pesar de todo se ha respetado hasta el momento la síntesis del V Congreso en los equipos, que algunos quisimos creérmola como una síntesis constructiva. Con diferencias -normales-, con matices, es verdad -todos muy respetables-, pero creímos que era una síntesis que sinceramente se asumía para trabajar en un proyecto que, en lo sustantivo, nos seguía vinculando.

Incluso cuando se han antepuesto opiniones particulares en el ejercicio de determinadas responsabilidades confederales a las orientaciones colectivas, tampoco ha pasado nada.

A mí no me gustan los símiles belicosos -yo no entiendo nada de guerras; lo pasé muy mal en la «mili»- y seguramente me equivoco en lo que voy a decir, pero por una vez, y sin que sirva de precedente, voy a bajar al terreno empleado por algún compañero. Es posible que alguien lleve algún perdigonazo en las alas. Yo no lo niego. No somos aquí ni santos varones ni -entiéndase bien- féminas inmaculadas. Seguramente, algún perdigonazo habrá recibido algún compañero. Ahora bien, ninguno de esos perdigonazos es comparable a los «bombazos» que no han cesado de poner bajo la mesa del cuartel general de la Confederación algunos de los que se sientan en torno a ella todos los martes.

Bueno, pues una y no más. No utilizaré más diatribas ingeniosas. Creo más útil y provechoso para todos emplear el ingenio en ver si aun obligando a la inteligencia a dar los rodeos necesarios, eludiendo descalificaciones, insultos y estas cosas que he comentado antes, podemos, por lo menos, asegurar la convivencia. Ojalá que la amistad también.

Por lo tanto, yo no he venido ni con el madero ni con los clavos para crucificar a nadie. Bastante tengo con evitar lapidaciones, desde hace bastante tiempo. Y, sobre todo, con evitar que esas piedras cayesen sobre nuestra afiliación y sobre la Confederación Sindical de Comisiones Obreras en su conjunto.

Por eso, me empeñaré más, en estas conclusiones, en abundar de nuevo en las ideas, en profundizar en ellas, tratando de hacer ese esfuerzo para ver si, a pesar de todo lo dicho, podemos encontrar elementos de síntesis, elementos de coincidencia.

El primer compañero en intervenir, Juan Antonio Alarcón, de Ceuta, fue también el primero -por el orden de intervenciones así fue- en aportar una idea que me parece central en este Congreso, en relación al reforzamiento organizativo. Después esta idea ha sido también subrayada, con distintas aportaciones, por múltiples compañeros y compañeras de Federaciones o de Uniones más importantes o más fuertes que la de Ceuta. Solamente le menciono a él, porque siendo una de nuestras organizaciones más pequeñas, es precisamente de las que ha registrado uno de los crecimientos, en afiliación y en representatividad, más elevados porcentualmente de toda la Confederación.

Compañeros y compañeras, es imprescindible el reforzamiento organizativo en la línea

que apuntan las ponencias confederales; es decir, vinculando la organización a nuestra política, a nuestra acción sindical. Para una afiliación permanente, para incrementarla continuamente; no hacemos campañas propagandísticas puntuales, para un día y que, después, se olvidan. Pero sí tenemos que considerarnos en permanente campaña de afiliación.

Tenemos que tener todos más rigor a la hora de evaluar los datos confederales, también los compañeros de la minoría, y para ser rigurosos al evaluar los datos confederales hay que conocer mejor a nuestro propio sindicato. Es necesario conocer el sindicato, para que a la hora de expresarnos públicamente no infravaloremos el esfuerzo realizado por el conjunto de la militancia.

El incremento de la afiliación en Comisiones Obreras ha sido muy importante. ¿Cómo podemos desconocer, a estas alturas, el sistema de liquidación de nuestras cuotas, sus fluctuaciones según haya Congresos o elecciones sindicales? Un método, que apostamos por él ya y lo adoptamos en el IV Congreso Confederal; entre el IV y el V Congreso Confederal, con ese método, que es el más objetivo y riguroso, pudimos comprobar que había crecido la afiliación un 40 por ciento en relación a la media del período anterior. Porque, como bien sabéis, cuando hay elecciones sindicales, no se procede con la misma, digamos, agilidad y fluidez en la liquidación de las cuotas que cuando hay un Congreso. Y para objetivar estas evoluciones hemos tenido que adoptar -ya desde hace, por lo menos, ocho años- este método, comparando los ratios medios de la evolución afiliativa. Es necesario consolidar la estructuración territorial del sindicato, para asegurar una mayor coordinación intersectorial en estos ámbitos, para hacer más tupida nuestra red solidaria, para una acción institucional que nos siga aportando avances como los registrados en las múltiples negociaciones que se han dado en los ámbitos autonómicos en este período y para las que distintos compañeros y compañeras reclamaban desde esta tribuna una mayor atención.

No hay «acción sociopolítica químicamente pura», como yo he escuchado a algún dirigente de la Confederación. Sin acción sindical no hay acción sociopolítica. Del reforzamiento de una se engrandece y se desarrolla la segunda. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen que ver en nuestras organizaciones territoriales que sus «casas» son las más accesibles, aquellas en las que si entran con problemas o inquietudes podrán salir con soluciones o con propuestas para solucionar esos problemas.

Es fundamental culminar el proceso de fusión de las federaciones, para extender la estructura de rama a todos los lugares del Estado español. Tal vez hemos desequilibrado estas propuestas con algunos prejuicios, cuando decíamos que no podíamos conducirnos por criterios «organizativistas». Es verdad, hay que huir del «organizativismo», pero sin despreciar en absoluto la necesidad organizativa, el aporte organizativo que supone la fusión de federaciones para que podamos estar regularmente implantados en un país que tiene una estructura industrial absolutamente desigual e irregular; para que de esa manera nuestra acción sindical pueda ser más eficaz y más solidaria, para que podamos de verdad cumplir con un objetivo esencial y urgente: que no haya ni un solo trabajador, ni una sola trabajadora, sin convenio colectivo en este país. Para que el sindicato, tanto en las grandes como en las pequeñas y en las medianas empresas, sea el que directamente se vincula con los trabajadores y

trabajadoras; ni los comités de empresa ni los delegados y delegadas de personal pueden ser «correas de transmisión» entre el sindicato y los trabajadores. Y eso nos exige, a su vez, actuar sin intermediación, lo que en absoluto significa merma alguna de las funciones de los órganos unitarios de representación en las empresas.

Ningún trabajador o trabajadora sin convenio, incluidos los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, y por ello aun con las insuficiencias del convenio de las ETTs, que se han expresado de nuevo desde esta tribuna, hemos constituido un grupo de trabajo interconfederal CC.OO. y UGT, con el asesoramiento técnico necesario y adecuado, con las Federaciones más implicadas, directa o indirectamente, empezando, lógicamente, por las Federaciones que afortunadamente tuvieron la perspectiva y la agilidad para trabajar de inmediato -y en un sector que aparecía como nuevo pero que desde la ilegalidad tenía ya cientos de miles de trabajadores en danza- y llevarles a la mesa de negociación que estaba objetada fundamentalmente por las ETTs que tienen dimensión multinacional. Ha sido una primera experiencia, y como primera experiencia en toda negociación colectiva, tiene fallos; evidentemente. Tenemos por lo tanto que emplearnos a fondo para corregirlos. Comprobamos que ese convenio puede crear algunas contradicciones con los trabajadores empleados en las empresas que contratan los servicios de las ETTs; vamos también a ver cómo los solucionamos mejor. Pero que los trabajadores de las ETTs tengan ese marco regulador y sindicatos que velan por sus derechos, es un paso que no podemos desmerecer aquí, y que no es una cosa de M^a Jesús Paredes y de la Federación de Banca, sino que antes de ponerse en marcha, aportándonos esta iniciativa que, honradamente, no habíamos advertido con la misma agilidad desde la Ejecutiva Confederal, yo al menos consideré oportuno alentarles en ese trabajo; antes de firmarlo, se ha supervisado por los Gabinetes Jurídicos Confederales, por distintas Secretarías Confederales, y también corresponsablemente vamos a ver cómo mejoramos el convenio cara al futuro, pero sin perder ese ámbito de contratación. Eso sí ha sido poner una pica en Flandes con todas las insuficiencias que queremos señalar.

Compañeros y compañeras, un sindicato que ha de llegar a ser el principal valedor de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y las trabajadoras, mirando más a ellos y con ellos que al *Boletín Oficial del Estado* y a los periódicos. No se me malinterprete; no quiere esto decir que despreciemos las leyes, o que dejemos de comprar el BOE; no, hay que hacerlo y posiblemente llevarlo bajo el brazo y escudriñarlo, pero entiéndase lo que quiero decir: ante los trabajadores y con los trabajadores, primero el sindicato y después otras referencias, leyes, gobiernos o tribunales. Tenemos que valorar más de lo que lo hacemos avances que ha conseguido este sindicato en este período, aunque no salten a la primera plana de los periódicos, o en los titulares de los informativos de la televisión. Conseguir en empresas multinacionales y de sectores auxiliares como la MAI, con miles y miles de trabajadoras -y algunos trabajadores-, que con CC.OO. a la cabeza hayan transformado eventuales en fijos, disputar a estas multinacionales la organización del trabajo y la distribución de la jornada para favorecer el empleo, y como éste muchos y muchos casos; sectores como el de conservas vegetales y otros, que no son los sectores tradicionales de los grandes bas-

ciones del movimiento obrero pero que se han batido de manera encomiable frente a la reforma laboral, con propuestas y alternativas que ha brindado este sindicato; son avances, repito, que aunque no queden registrados en negrilla en los periódicos sí tienen que estar registrados en el haber de este sindicato.

En lo inmediato, tenemos que seguir abundando en nuestra lucha y en nuestras propuestas por el empleo. Vamos a iniciar, inmediatamente después de este Congreso, la campaña unitaria de la que ya habéis tenido algunas referencias; una campaña de movilización y de negociación a todos los niveles, con entidades públicas y privadas, por el empleo y contra la eventualidad. Una movilización que sensibilice, que informe, que presione también, en todos los ámbitos, trasladando ese objetivo prioritario de CC.OO. a la inmediata, a la inminente negociación colectiva, trabajando más por conseguir el reparto del empleo. Pero no sé si era Tojo -creo que sí- a quien en su intervención le daba tiempo a hacer algún apunte que yo quiero desarrollar un poco más. Es muy importante la reducción de la jornada para contribuir a un mejor reparto del empleo y ocasionalmente también potenciar la creación de nuevos empleos; ahora bien, no nos equivoquemos, hasta quien tuvo en su momento la ingeniosa idea de expresar esta orientación: «trabajar menos horas para que podamos trabajar todos y todas» -Guy Aznar-, en sus últimos trabajos ha empezado también a reflexionar con ciertos tonos autocríticos acerca de cómo incluso en algunos casos y en algunas experiencias esta aportación ha sido utilizada por las patronales, o asimilada por las patronales, justamente en contra de lo que se perseguía: la creación de empleo.

Es muy importante, por lo tanto, que sepamos no solamente transmitir a modo de consigna, sino disponer de propuestas y alternativas en relación a la nueva organización del trabajo, de la innovación tecnológica, del reparto de la productividad, de la renovación en los procesos productivos, para que eso sea en ámbitos cada vez más amplios una aportación también solidaria en favor del empleo. Y tampoco nos equivoquemos; con más de tres millones de parados y de paradas es una medida importante, pero insuficiente. Tendremos, por lo tanto, que seguir insistiendo más en nuestras alternativas de política industrial, contra esta política económica, etc. Tendremos que favorecer más las políticas activas en favor del empleo; desarrollar aún mejor la formación profesional continuada en las empresas y en los sectores; ese elenco de propuestas que incluyen pero no se reducen a la del reparto del empleo mediante la reducción de la jornada.

Tenemos que salir de este Congreso transmitiendo inequívocamente y con toda firmeza, la disposición de CC.OO. para defender radicalmente el modelo de protección social de nuestro país, basado en el reparto y la solidaridad y aportando propuestas para eventuales debates o negociaciones si éstas se producen y cómo queremos que se produzcan. Hemos de salir de aquí diciendo bien claro que el movimiento sindical, que CC.OO. en particular, no somos un freno para que España se incorpore plenamente a la Unión Económica, Monetaria, Social y Política, sino que somos, eso sí, un vector de fuerza en dirección radicalmente distinta a la del capital, pero inequívocamente en la perspectiva de hacer de Europa un gran área de convivencia, de paz, de democracia, de avance social, de desarrollo equilibrado y sostenible desde el punto de vista económico. De tal forma que el empleo no sea una exigencia

individual para cada uno de los países a fin de que se incorporen o no; aquí hay algún equívoco en nuestros debates que es necesario aclarar de una vez. Haríamos un pésimo negocio si dijéramos que los criterios de convergencia tienen que incorporar una determinada tasa de empleo para cada uno de los países por separado, porque así es como no se construirá jamás una Unión cohesionada. Lo que decimos desde la Confederación Europea de Sindicatos y, con ella, CC.OO. es que el empleo sea una exigencia central y colectiva, global, para la Unión Económica y Monetaria. Porque solamente así lograremos la corresponsabilidad en políticas comunitarias para avanzar en la lucha contra el paro.

Compañeros y compañeras, éstas ideas han presidido desde el primer momento la posición de la CES y de CC.OO. en relación al proceso de Unión Europea.

Decía que venía más con argumentos y datos que con clavos y con maderos. Es posible que algunos datos puedan resultar duros; yo no lo considero así. Pero creo que es necesario que el Congreso conozca el origen de nuestros debates y cómo se han ido configurando las distintas posiciones. Voy a leer, textualmente, los párrafos de un artículo publicado en la revista del Colegio de Economistas en el primer trimestre del 92; es decir, poco después de la Cumbre de Maastricht y de la primera declaración de la CES (con la que redactamos la propia de CC.OO.). Este artículo decía así: «El Tratado de la Unión Europea acordado en Maastricht constituye un avance importante en la historia de la construcción europea, aunque no establece el equilibrio deseable entre la dimensión económica monetaria y la dimensión política y la cohesión social. La impronta liberal, que proviene del Acta Unica -que había sido votada por unanimidad en el Parlamento español y criticada por el movimiento sindical- mantiene los déficit social y político. En palabras de Maurice Duverger, la liebre liberal va más rápida que la tortuga europea. Por eso, aun apoyando la ratificación del Tratado sobre la Unión Europea, hay que destacar críticamente sus limitaciones tal y como hace la Confederación Europea de Sindicatos:» (a partir de ahí se reproduce literalmente la resolución de la CES y de CC.OO.). Y terminaba diciendo esta parte del artículo: «Tal y como define la CES, es necesaria una participación activa de los agentes sociales en el desarrollo de una nueva estrategia comunitaria, ya que la cohesión económica y social no está asegurada en esta etapa del proyecto europeo. La intervención sindical es clave para que en la revisión de 1996 se reequilibre el actual proyecto en favor de la dimensión democrática y social».

Este artículo está firmado por nuestro querido compañero Agustín Moreno, secretario de Acción Sindical de CC.OO. ¿Qué ha ocurrido? Que, como es absolutamente normal en esta vida, y legítimo, siempre hay distintos foros de debate y de reflexión; no solamente vivimos y discutimos en nuestro sindicato, cada cual participa libremente donde considere más oportuno. Se pueden, por lo tanto, ir incorporando nuevas reflexiones y hasta cambiando la opinión inicial; no pasa nada, es absolutamente normal. Pero hoy, de nuevo, después de ese periplo, ¿por qué no vamos a coincidir en la parte final que he leído?; es lo que estamos haciendo y defendiendo desde CC.OO. y desde la CES; sólo que nosotros, desde la coherencia también con las partes iniciales que he leído (no importa el camino que haya tenido que recorrer cada cual si al final se es capaz de facilitar esta síntesis en las ideas, en las propuestas y en la

acción que tenemos que emprender ya). En este sentido, propongo que a principios de marzo, CC.OO. con UGT preparemos la aportación de fuerzas más importante posible a la movilización que ha de concentrarnos en Turín, antes de que se empiece la renegociación del Tratado que ya advertía el compañero Agustín en su artículo. Trabajemos unitariamente sabiendo adónde vamos. Puede haber mucha gente junta por las calles, pero si no saben bien adónde van, seguro que ese desfile sirve de bien poco. Y cuando digo unitariamente no me refiero solamente a desfilar por las calles, sino a transmitir unitariamente al conjunto de las clases trabajadoras, de la ciudadanía -en nuestro país y en Europa-, esas aspiraciones de Unión social, política, económica y monetaria.

La unidad sindical en nuestro país, y las elecciones sindicales, compañeros y compañeras, no se pueden minusvalorar. Han sido un avance importantísimo para CC.OO., para el movimiento sindical. También hay que felicitar de que la UGT haya obtenido un resultado más que encomiable, que no haya habido ningún hundimiento de la otra componente imprescindible del movimiento sindical. En cuanto a nuestra política de alianzas con partidos políticos u otras organizaciones, ha de responder a coincidencias puntuales, en las que nos propongamos un determinado objetivo, como pudo ser la Guerra del Golfo, o la Plataforma antiOTAN, o pudiera haber sido -pudiera haber sido- el tema de la corrupción si hubiéramos sido capaces de promover una respuesta de masas y democrática como se ha dado en países de democracia más inmadura que la nuestra, como ocurrió en Brasil. Allí no hubo un debate sobre la corrupción política a base de intercambiarse descalificaciones entre las direcciones políticas; hubo millones de ciudadanas y ciudadanos, a cuya cabeza estaba el Partido del Trabajo, de nuestro entrañable compañero Lula, luchador contra la dictadura en su momento, receptor siempre de la solidaridad de CC.OO., que luego formó y encabezó el PT en Brasil. Ojalá hubiéramos podido hacer de la cuestión de la corrupción un auténtico debate democrático, de masas, con participación directa de la ciudadanía, y no hacer que éstos hayan sido simples espectadores viendo cómo se dirimían estas «cuentas» sin quedarles otra forma de expresar sus opiniones o su malestar que en las urnas cada cuatro años.

Sin embargo, desde el punto de vista estratégico, política de alianzas es la que tenemos que hacer en el movimiento sindical. Ojalá que los que estamos aquí pudiéramos ver consumada una alianza sindical estratégica, plena; esa gran unidad sería la mejor palanca para remover muchísimos obstáculos que hoy atenazan los derechos de los trabajadores y trabajadoras y sus aspiraciones futuras.

Tenemos que salir de aquí con nuestra afiliación formal y definitiva a la CIOSL, diciendo que CC.OO. hace acción sindical internacional en cada momento, defendiendo a los trabajadores y trabajadoras, junto con los de los países más desarrollados y también solidariamente con los trabajadores y trabajadoras de los países menos desarrollados; llevando al centro de la acción sindical internacional la solidaridad como un vínculo material, como un vínculo que interesa tanto a unos como a otros, porque no habrá trabajadores y trabajadoras de países más avanzados que vivan mejor a costa de la sobreexplotación de la inmensa mayoría de trabajadores y trabajadoras del mundo; viviremos cada vez peor, en un mercado mundializado, que se superpone a la política y debilita a la democracia. Viviremos peor y

tendremos cada vez más dificultades, incluso para mantener las cotas de bienestar social que con muchos años de lucha y sacrificio se hayan podido alcanzar. A la hora de expresar y materializar nuestra solidaridad, no podemos mantener viejos equívocos. Pondré un ejemplo de nuestra experiencia confederal más reciente y que tal vez explique mucho mejor que grandes discursos lo que quiero decir: hemos tenido que afrontar el proceso de la negociación pesquera de la Unión Europea con Marruecos. Los compañeros de CC.OO. -Miguel Alberto en Algeciras, Campo de Gibraltar, Jon Azkue desde la Federación y el Sector del Mar, con la Federación del Transporte, con nuestro compañero Joaquín Nieto como responsable confederal que ha atendido este proceso- han dado un ejemplo extraordinario de equilibrio, de seriedad, de rigor, de coherencia y de firmeza. No hemos hecho la más mínima concesión a reacciones impulsivas, que podían haber dado origen a actitudes xenófobas, insolidarias; no hemos permitido la más mínima demagogia en esa dirección. Nosotros no diferenciábamos entre que pudieran volcarse las mercancías de los camiones y el peligro para el camionero que conduce ese camión. Y cuando hemos tenido que valorar el acuerdo, desde nuestra posición crítica, señalando las insuficiencias; además de eso, hemos dejado bien claro que había que mirar ese acuerdo desde ambas riberas del Estrecho; ¿que había que incorporar 500 trabajadores marroquíes a los barcos?, ¿qué decíamos? ¿Que perdíamos 500 puestos de trabajo los españoles? O los compañeros de las organizaciones marroquíes que estarán aquí -el compañero Amaui se tuvo que ir ayer- nos dirán, hombre, hemos ganado 500 puestos de trabajo. ¿Cómo conciliábamos eso? ¿Azuzando un enfrentamiento absolutamente ruin e insolidario, o poniendo nuestro discurso en esa perspectiva que abarca las dos riberas del Estrecho de Gibraltar? Para decir, claro, bien 500 puestos de trabajo para marroquíes; pero también disputa y negociación con los armadores españoles para que esto no suponga merma de empleo. Lo hemos conseguido.

Empresas españolas del metal, que acometen procesos de descentralización productiva, llevando factorías, también en este caso, a Marruecos. Primera intención de la patronal: cargarse su factoría en Cataluña. Podía haberse generado, podía haber germinado ese sentimiento primario: nos quitan de aquí el trabajo para llevárselo a Marruecos. El sindicato del metal ha conseguido al final que, al tiempo que se han creado mil quinientos puestos de trabajo en Marruecos, aquí se haya conseguido mejorar las instalaciones, incorporar productos que tienen más valor añadido tecnológico, con el consiguiente mantenimiento y mejora del empleo. Eso es acción sindical internacional, más allá de ir a soltar discursos a los foros -que también tendremos que hacerlo-. Compañeros y compañeras, ha habido diversas lecturas en este Congreso de cosas que en determinados momentos de nuestras vidas hemos dicho acerca de unos o de otros compañeros. Lo que se ha leído en relación a unas palabras más referidas al compañero Marcelino Camacho, no solamente las mantengo, es que no las he querido defraudar en lo más mínimo, jamás se podrá decir que yo he respondido con una descalificación. Lo más duro que le he dicho (lo dije en el Consejo Confederal), hoy lo reitero, y no creo que merme en absoluto esta coherencia respetuosa para con la figura de Marcelino Camacho, cuando dije que era capaz de «respetarle a él más de lo que incluso por algunos comportamientos concretos parecía respetarse a sí mismo».

Voy a leer cosas, algunas reflexiones de Marcelino Camacho que para mí han sido una de las fuentes del magisterio más provechoso en esta Confederación; una escuela en la que yo me he formado, de la que me sigo sintiendo orgulloso y que, desde luego, no soy yo quien la tira por la borda ahora. Recordaréis el II Congreso que se hizo en junio del 81. Aquel Congreso, recordaréis, se tuvo que hacer unas semanas después de haber firmado el Acuerdo Nacional sobre el Empleo. Suscitó un gran debate en la Confederación; había habido incluso una Conferencia Nacional de la CONC en la que los compañeros, tras el debate, consideraron que aquel acuerdo no era positivo, y así nos lo expresaron. Tuvo que ir el compañero Marcelino, como secretario general entonces, a discutir con los compañeros de la CONC. Estos, después, en el Congreso Confederal, como bien queda reflejado en el Informe general al Congreso, dieron efectivamente una muestra de que tras el debate era posible la síntesis. En aquellas circunstancias se hacían también acusaciones contra la dirección confederal que se parecen mucho a las que estamos escuchando estos días: «que teníamos desmovilizada a la clase trabajadora»; «que había sido una decisión burocrática»; «que habría sido imprescindible hacer un referéndum confederal»; «que aquello era colaborar con un gobierno de la derecha», como se tildaba entonces al de la UCD; y tantas y tantas otras cosas.

Se decía ya en el informe general -pág. 22-: «Tenemos que empezar a considerar que cuando hablamos de capacidad de presión no debemos reducirla solamente al número de huelgas, de manifestaciones o protestas que los trabajadores podamos hacer en un momento dado. El sentimiento y la necesidad nacional de que hay que hacer algo por salir del paro y de la crisis, de que hay que hacer ese esfuerzo de solidaridad del que nosotros hemos sido siempre conscientes, constituye una forma de presión de un valor incalculable». Se decía que aquel acuerdo estaba en la línea de nuestro Plan de Solidaridad Nacional y de Clase; se nos recordaba una de las lecciones de Marcelino, desde «Charlas en la prisión», cuando nos dice que los acuerdos primero hay que conquistarlos -lo conocéis bien, porque él ha abundado mucho en eso a lo largo de su trayectoria-; primero hay que conseguirlos, después hay que defenderlos, después hay que estar vigilantes. Y decía: «Los acuerdos primero hay que conseguirlos, es lo que acabamos de hacer, después hay que defenderlos, en algunos casos hasta imponerlos, y en todos, vigilar y estar prestos a que las masas respondan para su aplicación. Habrá que desarrollar una vigilancia de masas y estar dispuestos a una respuesta masiva, unidos con CC.OO. y UGT en cabeza. El poder sindical crece con estos acuerdos».

¿Qué ocurrió? Que se hicieron elecciones generales anticipadas en el 82; que cambió la situación política; que el acuerdo no se cumplió; que los 350.000 empleos que se iban a crear dieron paso a un crecimiento desmesurado del paro; que nuestros dos puntos de poder adquisitivo, que sí aportábamos en el acuerdo, se nos descontaron religiosamente. ¿A alguien se le ocurrió decir que se habían defraudado o traicionado decisiones confederales de todo un Congreso? ¿No tuvimos todos y todas la suficiente consciencia, madurez y responsabilidad para saber que aquella lectura no cabía?

Era, como decía, un momento de vivo debate confederal; un Congreso en el que, por primera vez, se fracturaba incluso la mayoría confederal con dos candidaturas -que llegaron a presentarse- que, tras una negociación, no se consideró conveniente aceptar las pretensio-

nes de la candidatura minoritaria -sacaron 14-, y se dice, al concluir el informe, tratando de reforzar la unidad interna: «Desde 1979 asistimos a un ataque brutal, frontal, de la CEOE contra CC.OO. y en este país, en este momento, los atentados, los golpes contra la democracia se suceden (...). En esta gravísima situación, cualquier fisura en nuestras filas es un lujo que no nos podemos permitir. Sería ir hacia un suicidio de clase, sería ir en la dirección de un suicidio nacional de la democracia en este país. Nuestra respuesta debe ser desarrollar el patriotismo de central sindical, desarrollar la unidad interna en el respeto a la pluralidad, al debate, a la discusión, pero llegando siempre a una síntesis, a un reconocimiento, como han hecho los compañeros de Cataluña en relación con el ANE: unidad, unidad, unidad, empezando por CC.OO. En estas circunstancias, cualquier grieta o división sería, más que un error, un crimen contra eso que tantos sacrificios nos ha costado a lo largo de los años difíciles, de la dictadura, y nos está costando a lo largo de una transición compleja».

Esto es lo único que yo no reproduzco en el debate confederal actual; no por diferenciarme de Marcelino, sino porque gracias a la lucha de todos los demócratas de este país, las circunstancias actuales no tienen por qué llevarnos a hacer estos llamamientos hacia la unidad tan fuertes, casi dramáticos, que se tenían que hacer en el 81. Pero si no es necesario hacer tan graves cargas de conciencia a quienes discrepan, éstos tampoco deberían reproducir juicios de valor y sentencias contra las decisiones confederales tan esperpénticas como las del 81, y menos aún, encabezarlas por quien las rechaba tan fuertemente en el II Congreso.

Se hacían propuestas acerca de referéndums y se decía también lo de la desmovilización; y se volvía a insistir en el resumen: «Cuando algunas veces la patronal habla de que han disminuido los conflictos el año pasado y el anterior, ello no se debe tanto a que los trabajadores hayan aceptado los planteamientos como a que la crisis genera naturalmente, por el temor de perder el empleo, una cierta desmovilización. Es el famoso ejército de reserva, cuando cinco trabajadores van a pedir trabajo a una empresa que tiene diez, yo creo que los que están dentro miden muy seriamente el moverse por si acaso».

Hoy la desmovilización, ¿es responsabilidad imputable a la Confederación, con tres millones de parados y paradas?, ¿con tres veces más de eventualidad que entonces? Ahora, también hay que decirlo, no tenemos las 43 horas de jornada que se tenía entonces; ni tampoco niveles salariales como los que había entonces, aunque los incrementos porcentuales fuesen más llamativos que los de ahora.

Ante los referéndums solicitados, se contestaba del siguiente modo: «...Hemos decidido que fuera el Consejo Confederal el que tomara la última decisión sobre la firma del ANE. Lo decidimos en una reunión de acuerdo con nuestros Estatutos; según nuestros planteamientos, entre Congreso y Congreso el Consejo Confederal es el órgano más alto de dirección, y no debíamos esperar, no podíamos esperar a que hiciéramos un referéndum, si además el resto de las fuerzas no estaban de acuerdo, teniendo en cuenta que lógicamente este referéndum no se podía hacer, y siempre se quedarían la mayor parte de los trabajadores sin tocar en estas circunstancias».

Pues él, con estas aproximaciones tan gráficas y pedagógicas que nos ha hecho muchas veces, decía al hablar de la democracia interna que había que huir de lo que los médicos seña-

laban agregando esa terminación de «itis»: la faringitis, etc.; el compañero Camacho diagnosticaba la «democratitis» para referirse a las exigencias sobre un referéndum confederal.

No quiero cansaros más, compañeros y compañeras. Repito que si estos son legados de la cultura histórica, y aun la más reciente, de esta Confederación, creo honradamente que lo que estamos haciendo es avanzar y profundizar en esa dirección. Yo pido que nadie invoque estos legados y figuras del sindicato para hacer justamente lo contrario de lo que nos enseñaban. Si alguien tiene de verdad respeto por las personas y por lo que representan y simbolizan, tampoco está bien que se azuzen determinados comportamientos y se induzcan actitudes en quien por ser lo que es y lo que representa debería haber estado siempre por encima de unos y de otros. En lugar de instrumentalizar la figura del presidente, creo que es preferible dar la cara en primer plano; expresar como se consideren oportunas las críticas y opiniones contra la dirección confederal; pero, por ese respeto que dicen tener algunos a la figura de Marcelino, no es muy coherente que digamos convertirlo primero en leyenda para utilizarlo acto seguido contra la historia pasada y futura de CC.OO.

No hay ajustes de cuentas en este Congreso. En un Congreso, cualquiera que haya tenido una responsabilidad confederal, a cualquier nivel -y cuanto más alto, más-, estamos obligados a venir aquí -para eso se hace el Congreso en principio- a responder de nuestras responsabilidades, a rendir cuentas. Y no hay ajuste sino debate democrático. Y la democracia, compañeros y compañeras, no termina con las votaciones, esta tarde o cuando se produzcan, para los nuevos órganos de dirección. Ahí es justamente donde empieza la democracia, cumpliendo cada día que pase en el futuro próximo con lo que democrática y soberanamente haya decidido este Congreso; no haciendo una cosa y lo contrario de lo que se haya decidido. Con respeto a la pluralidad, que se pueda mantener después del Congreso, reiterando lo que se dijo también desde esta tribuna al terminar el IV Congreso Confederal al compañero Julián Ariza, de que nuestra política confederal, la síntesis que queríamos procurar, no era cerrada y rígida, sino abierta a nuevas incorporaciones. El compañero Julián Ariza fue vocal de la Ejecutiva todo un mandato, no tuvo una Secretaría para gestionar una política que él había objetado legítimamente en el Congreso Confederal. Este sindicato ha buscado militancias diversas, culturales y políticas, debajo de las piedras; hemos ido a buscar compañeros y compañeras de no importa qué credo político, ideológico, cultural, desde la clandestinidad. ¿Cómo se puede, en un sindicato que se pretende de masas, plural, etc., anatemizar contra aquellas personas que libremente deciden ser afiliadas o militantes del Partido Socialista Obrero Español? ¿Por qué? Si encima estos compañeros militantes del PSOE han demostrado en todo momento estar en primera línea con los demás, decidiendo huelgas generales contra el gobierno de su partido, defendiendo al sindicato y a los trabajadores frente a los ataques de la política económica y social del gobierno de su partido.

Compañeros y compañeras, preservemos aquel talante de las CC.OO. de los primeros años, enriquezcámoslo en el futuro inmediato para que quepamos todos, con independencia de las responsabilidades que por respeto democrático a este Congreso tengamos que asumir unos y otros. Cabemos todos y todas, pero no es de recibo creerse que aquí solamente se puede estar con cargo. No tendríamos suficientes para todos y todas; así no se hacen las sín-

tesis. Es en otros lugares y regímenes distintos a la democracia y a las organizaciones políticas y sociales democráticas, donde las disputas familiares son puras coartadas previas al reparto de distintas parcelas de poder.

Aquí hemos tenido un debate democrático, hay que concluirlo democráticamente y continuar, en coherencia con estas decisiones democráticas todos los días, respetando a los compañeros y compañeras que tengan distintas opiniones a las aquí decididas, en el lugar que les ponga el propio Congreso en los nuevos órganos de dirección que, afortunadamente, no están, y yo espero que nunca esté su composición, en manos de nadie. No somos un sindicato presidencialista. La composición de los órganos de dirección está en manos de este Congreso, y en ellas está también asegurar (y exigir, porque así le corresponderá hacerlo en el próximo Congreso Confederal) la gestión de la política confederal, llevando a la práctica nuestras resoluciones y acuerdos confederales. Y para eso no podemos seguir produciendo equívocos ni confusiones, engañándonos con síntesis de ficción que a los pocos días devienen no en más síntesis, sino en más abundamiento de conflictos. Nada más y muchas gracias.

INTERVENCION DE ANTONIO GUTIERREZ EN EL ACTO DE CLAUSURA DEL VI CONGRESO CONFEDERAL

Madrid, 20 de enero de 1996

Durante estos cuatro días de congreso, cuantas compañeras y cuantos compañeros hemos tenido que subir a esta tribuna lo hemos hecho para hablarnos a nosotros mismos y al clausurar el Congreso hay que dirigirse a la afiliación, a toda nuestra afiliación, la que ha elegido democráticamente a delegados y delegadas a este VI Congreso Confederal en un proceso iniciado ya hace más de seis meses. Durante ese tiempo, se han venido discutiendo ponencias y enmiendas, por igual, siempre con un interés común: el de contribuir al fortalecimiento de CC.OO., y siempre con la vista puesta en los intereses generales de los trabajadores y las trabajadoras para aportarles las mejores soluciones a sus reivindicaciones inmediatas y la perspectiva de un futuro mejor, un futuro más justo, más democrático, más solidario; en España, en Europa y en el mundo.

Y lo hemos hecho a nuestro modo, sin tapujos, como hombres y mujeres del mundo del trabajo; en CC.OO. no gastamos el «dandismo superficial». Que nadie se inquiete, por tanto, por lo que haya podido ver y oír de este Congreso; habría sido más inquietante lo contrario, haber tenido un Congreso de vaselina superficial y de cara a la galería. Porque con la gravedad y naturaleza de los problemas que tenemos que afrontar, la complejidad de los retos, que por complejos no estamos dispuestos a eludirlos, teníamos que ser más exigentes en nuestros análisis, profundizar concienzudamente en todas y cada una de las propuestas y eso comporta debates, muchas veces acalorados, pero, insisto, siempre con ese talante que nos une en favor de las CC.OO.

Y bien, ahora, tras discutir también hemos decidido democráticamente, y volvemos inmediatamente a los lugares de trabajo, con un sindicato más fuerte, más firme en sus convicciones, en mejores condiciones de cumplir con nuestro compromiso sindical, social, político, cultural. Unas CC.OO. en las que nuestros afiliados y afiliadas se podrán sentir más seguros ante cualquier cuestión que afecte a sus condiciones de vida o de trabajo.

Esta mañana, al empezar la sesión teníamos que guardar un minuto de silencio por un nuevo accidente laboral que le ha costado la vida a un trabajador de la minería y heridas muy graves a otro. Y quisiera aprovechar esta clausura para decir que velar por la salud, por la seguridad en el trabajo, no solamente debe ser la preocupación principal de una parte del sindicato, que lleva muchos años trabajando y especializándose en ese área; ha de ser la preocupación del conjunto del sindicato. La salud de los trabajadores, su seguridad, es un derecho y es una reivindicación, pero es también una responsabilidad en la que tenemos que emplearnos cada vez más a fondo. Con la nueva Ley de Salud Laboral hemos alcanzado algunos derechos, pero para cumplir con esa responsabilidad bien, tenemos que salir de aquí

decidida, unitariamente con los compañeros de la UGT, a elegir en todos los centros de trabajo los delegados de prevención, los comités de seguridad en el trabajo.

Estas han de ser unas CC.OO. con las que también nuestras afiliadas y afiliados podrán sentirse más orgullosos y orgullosas, porque estar en CC.OO. es ser más solidario, es ser más libres individualmente, por serlo más democráticamente desde el punto de vista colectivo. Es estar en la fuerza de la razón y de la unidad, que es la más potente que podemos tener los trabajadores y trabajadoras frente a cualquier agresión. Porque estar en CC.OO., en definitiva y sencillamente, es estar en el lugar más natural en el que pueden participar cualquier trabajador, cualquier trabajadora de no importa qué edad o qué condición.

Porque este sindicato ha de ser cada vez más el sindicato de los que tienen empleo y de los que están en el paro; de quienes trabajan en la industria, en el campo o en los servicios; el de los jubilados y pensionistas, de millones y millones de hombres y mujeres que tras una vida laboral, generalmente muy dura, hoy están en esa situación de jubilación y que todavía no se han afiliado, y tenemos que incorporarles rápidamente a CC.OO.; de los que viven y trabajan -o aspiran a trabajar decentemente- en España, cualquiera que haya sido el país en el que nacieran, cualquiera que sea el color de su piel o sus creencias; esos son también los que pueden estar seguros, cada vez más arropados solidariamente, en CC.OO.

Es el sindicato de hombres y de mujeres, donde asumimos la lucha por la igualdad, empezando desde nuestras propias filas; y es el sindicato de los jóvenes. Aquí en CC.OO. los jóvenes no serán tratados con ese paternalismo cursi de quienes los elevan a «promesas del futuro» para quitárselos de en medio porque les incomodan en el presente. Los jóvenes en CC.OO. son el presente, porque sin ellos, ni el sindicato ni esta sociedad podrá avanzar hacia un futuro mejor. Los jóvenes en CC.OO. no entrarán con un «carnet de aprendices».

Yo creo que cada nueva generación es el crisol de aciertos y de errores de viejas generaciones, y pueden asimilar antes los aciertos y también evitar los errores. Por eso, llegan sabiendo más de lo que, por ejemplo, nosotros y vosotras sabíamos a su edad. Tenemos que dejarles que ejerzan cómodamente su magisterio sobre nosotros y empecemos a aprender también de los hombres y mujeres más jóvenes que quieren luchar sindicalmente y por un país mejor.

Y hablando de jóvenes, de sindicalistas, de maestros, tenemos aquí un delegado que reúne las tres condiciones: joven, porque no tiene edad, hasta el punto de que todavía se pone pantalones cortos; sindicalista de pura cepa, y un maestro de los mejores, porque es de aquellos que ejercen sin hacerte sentir nunca el vértigo de la altura en la que se sitúan los malos profesores respecto de los alumnos. Es un compañero que también, si él me lo permite, lo utilizaré para simbolizar en su persona a varios compañeros y compañeras que en este último período dejan responsabilidades confederales, a unos u otros niveles de la Confederación, desde la Ejecutiva Confederal, Confederaciones de Nacionalidad y de Región, Federaciones Estatales o de otros ámbitos, pero que no se dan de baja del trabajo confederal, con nuevas tareas, con nuevas actividades, con nuevas responsabilidades. Utilizo la simbología de este compañero porque seguramente si pretendiese mencionar por su nombre y apellidos a todos y cada uno de ellos y de ellas, olvidaría a alguien y ésta sería una falta de

consideración imperdonable. Con este compañero se sentirán todos y todas muy bien considerados. A estas alturas ya es muy fácil adivinar el acertijo; es un hombre que aunque le llamamos «el gordo», lo que se inscribe con gruesas letras y muy firmes en la historia y desarrollo, consolidación y perspectivas para el futuro de la CONC son su nombre y apellidos: José Luis López Bulla.

Hemos realizado bien este Congreso y será justo reconocer su papel a quienes lo han facilitado, empezando por el presidente del Congreso, el compañero Tojo; la presidenta adjunta, M^a Jesús Paredes, los secretarios, compañero Virgilio y compañera Paz; toda la Secretaría Técnica, el Servicio de Organización, la asistencia médica, de recuento, el servicio de prensa; hay que agradecerles también a todos los profesionales y los medios de comunicación que han cubierto este Congreso la atención que nos han prestado. Para todos ellos, también pido yo un aplauso.

Quiero terminar afirmando que este Congreso ha sido una expresión del amor de los hombres y mujeres de CC.OO. por su sindicato. No es un amor ciego, porque esos son amores que matan. Es un amor con matices; si se me permite, con los matices que, parafraseando a Albert Camus, son los que nos animan en nuestra lucha y que son tan importantes como importante es el ser humano; es el matiz que diferencia el sacrificio de la mística; es el matiz que hace de frontera infranqueable entre la energía y la violencia, entre la fuerza y la crueldad; es el matiz que nos lanza a los hombres y mujeres de CC.OO. en la permanente búsqueda de la verdad para alejarnos de la más terrible y temible de las falsedades: la de creer nos alguna vez en posesión de la verdad absoluta. Es el matiz con el que alentamos también a los hombres y mujeres libres de este mundo, frente a los que desde sus atalayas dominantes en la sociedad pretenden dictarle a los demás lo que debe hacerse en todo momento, les trazan el camino que han de seguir rectamente, pero con la ley del embudo; esos que creyéndose dioses en el fondo no son más que hipócritas con poder; con mucho poder, pero hipócritas; esos que pretenden oscurecer nuestras perspectivas de futuro a la mayoría de la sociedad, a la mayoría de la humanidad. Y es frente a éstos ante quienes tenemos que poner todo nuestro empeño y todas nuestras energías. Esos son nuestros auténticos adversarios, y ante ellos siempre opondremos nuestra pasión por la luz. Este era el mensaje de una memorable felicitación navideña de ese entrañable sabio que hay en la COAN que es Jaime Montes, y que yo quiero que nos quedemos con ella al final del Congreso para sustituir y erradicar la que, también de Jaime Montes, se comentó al principio del Congreso -que teníamos suerte por haber descubierto que el enemigo éramos nosotros mismos-. Son esos otros los adversarios, y ante ellos siempre seguiremos abriendo caminos a la luz.

Y ahora, compañeros y compañeras, a trabajar. El martes a las 10, primera reunión de la nueva Ejecutiva Confederal en Fernández de la Hoz.

¡Viva el VI Congreso Confederal! ¡Viva la Confederación Sindical de Comisiones Obreras! ¡Adelante, compañeros y compañeras!

**PONENCIA
VI
CONGRESO
CONFEDERAL**

1. Un único mercado. Varios mundos

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

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

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

La distancia entre ricos y pobres ha aumentado en los países desarrollados y la distancia entre estos países y los menos desarrollados también ha aumentado. Más de 1.000 millones de personas, en la pobreza más extrema, sufren el hambre cada día. En el mundo menos desarrollado, particularmente las mujeres, se tiene muy limitado el acceso a la salud y la educación, y carecen de recursos económicos. Más de 120 millones de personas están según los datos oficiales desempleadas y es incalculable el número de las que viven en subempleo sin poder, mediante el trabajo retribuido, establecer un vínculo estable y seguro con la sociedad.

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

Al igual que las mujeres, las personas con discapacidades son frecuentes candidatas a la pobreza y la marginación, y las personas mayores sin sistema de protección social que les

preserve, son absolutamente vulnerables. Por último la infancia, niñas y niños que sufren con más violencia las guerras, la pobreza, la marginación y la explotación laboral, al ser la población más dependiente.

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

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

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

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

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

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

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

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

La «revancha liberal» contra el «estatismo», tanto del socialismo real como del Keynesianismo, lleva desde los años 70 intentando expulsar a la política de la economía. La llamada «revolución conservadora» de Reagan y Thatcher capturó en la práctica las políticas

económicas de los países desarrollados imponiendo políticas monetaristas, de altos tipos de interés, de recortes de los gastos sociales para reducir la presión fiscal, que han sido las responsables no sólo del aumento de las desigualdades sociales, sino de una severa disminución de la actividad económica en muchos países. De forma que, para favorecer equilibrios monetarios que estabilizasen los precios y mejorasen el comercio internacional y la expansión del mercado y con ello, supuestamente, la expansión del bienestar, aplicaron, en palabras de J.K. Galbraith, «un remedio peor que la enfermedad».

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

El desarrollo sostenible

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

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

Por otro lado, la conciencia sobre los límites naturales ha evidenciado también que el modelo de producción y consumo de los países más industrializados no es universalizable, ya que en caso de generalizarse excedería la capacidad de carga del planeta. Por lo que no puede ser un modelo de desarrollo justo e igualitario, se trata además de un modelo que genera el subdesarrollo en muchos países. Así pues, razones de equidad y de solidaridad, internacional e intergeneracional, demandan un cambio sustantivo de modelo de desarrollo hacia otros ecológicamente compatibles.

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

El desarrollo sostenible requiere cuestionar muchos conceptos tradicionales. Dicha defi-

nición está sirviendo de coartada al capital para iniciar una estrategia de dominación, que le permita seguir perpetuando el actual modelo de desarrollo: la de un Norte rico y un Sur empobrecido. El término desarrollo sostenible, al igual que sucede con otros conceptos es empleado en muchas ocasiones por razones de imagen para encubrir decisiones gubernamentales o empresariales desfavorables para el medio ambiente. Sin embargo los conceptos de desarrollo sostenible y de sustentabilidad, cada vez más asumidos socialmente, implican un claro compromiso ambiental que incluye, entre otros, varios principios básicos como son el de recolección sostenible, es decir, tender hacia un uso de los recursos adaptado a las tasas de renovación de los mismos, el principio de precaución, que implica el conocimiento y demostración previa de la idoneidad ambiental de un producto, proceso o tecnología antes de ser adoptado. La noción tradicional de crecimiento económico y el sistema contable convencional de PIB deben ser cuestionados y sustituidos por otros que tengan en cuenta el valor de los recursos naturales. Una nueva noción de crecimiento cualitativo debería contemplar a la vez la necesidad de aumentar la generación de bienes y servicios para satisfacer las necesidades sociales, con un decrecimiento en el consumo de los recursos naturales y un uso sostenible de los mismos. Un sistema nuevo de contabilidad económica, que integre la valoración contable del patrimonio natural, resulta también imprescindible.

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

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

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

La Agenda 21, adoptada en la Cumbre de Río en 1992, representa un programa para el desarrollo sostenible que no debe quedarse en una declaración de intenciones, sino en un compromiso efectivo de adoptar los cambios allí asumidos. La Agenda 21 reconoce la necesidad de fomentar la participación y protagonismo de las organizaciones no gubernamentales, especialmente del movimiento ecologista y de las redes de solidaridad y cooperación internacional, en el camino hacia la sustentabilidad. Igualmente reconoce que los sindicatos, en su carácter de representantes de los trabajadores, constituyen factores esenciales para facilitar el logro del desarrollo sostenible. Por su parte las organizaciones sindicales de todo el mundo y sus confederaciones internacionales, especialmente la CIOSL y la CES, están asumiendo un proceso de compromiso cada vez más firme con la defensa del medio ambiente hacia un modelo de desarrollo equitativo socialmente y ecológicamente sostenible.

A escala planetaria, el movimiento sindical tiene que realizar una profunda reflexión aunque solo sea porque, como consecuencia de las transformaciones descritas someramente, los trabajadores, siendo la capa numérica más grande de las sociedades, son tan heterogéneos y están tan fragmentadas sus identidades, que es necesario un gran esfuerzo de análisis y una gran voluntad de solidaridad para reforzar sus identidades e intereses, superar tendencias corporativas y centrifugas y repensar, para recomponer, «el concepto de clase obrera», a fin de reconstruir constantemente la «conciencia de clase».

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

Por ello, CC.OO. debe redoblar su trabajo con las organizaciones sindicales transnacionales, entendiendo que el trabajo en el área de las Relaciones Sindicales Internacionales es una parte de la acción sindical, ya que ésta debe articularse allí donde estén articuladas las instancias económicas y políticas que determinan el conflicto social entre capital y trabajo. Y se propugnará un reparto socialmente eficiente y solidario de la riqueza que reduzca las diferencias entre los trabajadores y trabajadoras de todos los países.

Cooperación Internacional

Consternada por las crudas imágenes de la pobreza galopante, la sociedad de la comunicación se ve cíclicamente atravesada por oleadas emocionales de conmiseración. Instrumentalizando este sentimiento, el pensamiento conservador ha intentado expropiar el concepto de solidaridad, tradicionalmente patrimonio del movimiento obrero, para vaciarlo de contenido y transformarlo en un mecanismo tranquilizador de la conciencia social. Frente a esa instrumentalización de la solidaridad, una organización socio-política como la nuestra se ve forzada a bucear por debajo de la superficie de las emociones sociales para indagar cuáles son las raíces últimas de la marginalidad, de la explotación y de la pobreza que, entre otras cosas, caracterizan al actual modelo hegemónico de desarrollo. En realidad, al margen de su origen, el concepto de desarrollo se ha ido reduciendo progresivamente hasta terminar identificándose en la actualidad con el crecimiento económico, medido por el incremento del PIB per cápita. Sin embargo, resulta evidente el insostenible reduccionismo de una teoría que define el planeta como un espacio meramente económico en el que el incremento del volumen de producción constituiría la causa final de toda legitimidad. Frente a ello, desde la C.S. de CC.OO., afirmamos decididamente que los complejos mecanismos sociales, culturales o medioambientales no pueden sin más reducirse de forma mecánica al puro cálculo de beneficio o de la cuantía de la producción porque, en definitiva, lo determinante no es tanto el volumen de la riqueza que se genera como el uso que se le da, es decir: su distribución social. Repitamos pues, una vez más, que el subdesarrollo no puede ser explicado

como una etapa del desarrollo, sino como la consecuencia y la condición necesaria de la hiperindustrialización de los países centrales; que no existen «países en vías de desarrollo», porque ese subdesarrollo no es un camino hacia la riqueza industrial sino una instalación en la marginalidad, impuesta e intrínsecamente necesaria para la centralidad industrializante; y recordemos, a fuerza de reiterativos, que los países industrializados jamás han transitado por tal vía: Gran Bretaña jamás se encontró en la situación que hoy atraviesa Perú y Alemania, Francia, Italia o Japón, nunca pasaron por la terrible experiencia de Somalia, de Nicaragua o de Bangla Desh. Insistamos igualmente en que con un Norte que, agrupando tan sólo a la quinta parte de la humanidad, se apropia de las cuatro quintas partes del ingreso y consume el 70% de la energía, el 75% de los metales y el 85% de la madera, el Sur jamás podrá encontrar un camino en su legítima búsqueda del bienestar. A la luz de estos hechos, parece pues claro que no es posible construir una sociedad estable, igualitaria y democrática, sin una crítica radical de los presupuestos del capitalismo productivista y que, paralelamente, en un mundo globalizado e independiente, ya no es posible esperar la preservación de oasis de paz de riqueza y de estabilidad, en medio de los desiertos de la miseria, el desequilibrio y la violencia.

La gran cuestión por lo tanto de los fundamentos sobre los que asentar un modelo cooperativo o solidario de sociedad no reposa tanto sobre el mito del eterno crecimiento de la producción, sino sobre la profunda reestructuración de las pautas de distribución del ingreso, de la producción y del consumo a escala mundial. Ello, como es obvio, no implica la negociación del crecimiento selectivo, asimétrico y democráticamente subordinado a los objetivos de un nuevo paradigma de desarrollo humano y sostenible. En este marco genérico, parece de rigor concluir que el concepto de cooperación, como expresión concreta del internacionalismo solidario, que CC.OO. asumió en su V Congreso, se inscribe en el espacio de una acción sindical total que no puede ser reducida al diseño de acciones e instrumentos de carácter supranacional -tan necesarios, sin embargo-, sino que además debe generar una praxis sindical capaz de dotar a los trabajadores de los instrumentos necesarios para entender los problemas del empleo, de la jornada, del salario, etc., como manifestaciones concretas de las tendencias globales del modelo de economía mundo, colocando de esta forma las reivindicaciones locales en una perspectiva global.

Por otra parte, en el entorno desregulado que impone la teoría del Estado Mínimo, se inscribe también la tendencia a estabilizar un concepto asistencial y caritativo de la cooperación que, reduciéndose a puros aspectos «humanitarios», dirigidos a paliar los destrozos sociales ocasionados por un modelo de desarrollo manifiestamente inviable, quedaría de esta manera reducida a ser un mero instrumento subsidiario de los planes de ajuste estructural impuestos por los organismos económicos internacionales. Para nosotros, por el contrario, la cooperación se dirige esencialmente a promover la comprensión de los procesos globalizados de exclusión y explotación, a impulsar la organización, la extensión y el fortalecimiento de estructuras autónomas populares -prioritaria pero no exclusivamente sindicales- con el objetivo de transformar una realidad insostenible para la mayoría de la población del planeta. Entender, organizar, transformar, son así los términos claves de nuestro concepto

de cooperación y todas nuestras intervenciones deben ir encaminadas al cumplimiento de esos objetivos en los nuevos ámbitos supranacionales en los que hoy se decide el futuro mercado. Para asumir estas funciones, nuestra Confederación decidió crear la Fundación Paz y Solidaridad. Desde este VI Congreso, reafirmamos la importancia de extender y consolidar este órgano específico de la cooperación internacional, dándole soporte y dotándolo de los recursos humanos y materiales necesarios. A este respecto, todas las organizaciones de rama y de territorio con presupuesto propio destinarán como mínimo el 0,7% de sus gastos de funcionamiento a las tareas que la Fundación lleva a cabo en el ámbito de la cooperación con el fin de hacer realidad el que todos los trabajadores y trabajadoras afiliados a CC.OO. sean copartícipes de los proyectos que se vienen realizando. Finalmente, CC.OO. seguirá presionando al Gobierno español para que se promulgue una norma jurídica que ampare legalmente la cooperación internacional para el desarrollo, garantice el incremento de los recursos que se le destinan hasta alcanzar el 0,7% del PIB y establezca realmente mecanismos participativos de información, control y seguimiento de las políticas gubernamentales en este área.

2. España y la construcción europea

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

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

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

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

Razón por la que la CES, y con ella la C.S. de CC.OO., al efectuar el análisis crítico del

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

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

Criticamos en su momento la negociación para la integración o la forma en que se incluyó a nuestra moneda en el SME, pero desde la aspiración inequívoca de integración en la UE.

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

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

En el VIII Congreso de la CES, analizamos los problemas de los trabajadores relacionados con la realidad y con la construcción europeas: 20 millones de parados y 50 millones de personas en la pobreza, en una de las regiones más ricas del mundo. Estas escandalosas cifras del paro y de pobreza no sólo son originadas por la recesión económica, sino por la ausencia de políticas de la UE para abordar el problema. Entre estas ausencias, denunciamos la escasa sensibilidad de la UE, y de los gobiernos de los países que la componen, para establecer políticas económicas que aprovechen las ventajas del mercado único para convertir el crecimiento en empleo, la ausencia de armonización fiscal y las orientaciones tan débiles

en política industrial. De no aplicarse políticas más activas, la actual fase de expansión económica no servirá para generar empleo y cubrir los objetivos del «Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo»: 15 millones de nuevos empleos y reducción del paro a la mitad en el año 2000.

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

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

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

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

El mercado europeo es una realidad. Nuestro país, aislado económica, social y culturalmente de un entorno más desarrollado y progresista en todos los planos, no puede sino retroceder. Debe, por tanto, avanzarse en la integración y reclamar más unión y más cohesión social.

En estos momentos, y a la espera de lo que se acuerde en el momento de la revisión del Tratado de la Unión Europea, se puede decir que la pasada recesión ha significado, como las fases de depresión económica anteriores, un obstáculo para el cumplimiento de los objetivos de convergencia monetaria y cohesión económica. Esto ha vuelto a abrir camino a la prevalencia de las tesis «euroescépticas» y a las cábalas sobre una integración a varias velocidades: planteamientos gubernamentales como los discutidos en 1994 en Alemania y Francia que han sido rechazados por España, Italia y el Reino Unido. La crisis del Sistema Monetario Europeo ha sido una prueba de los flancos débiles del proyecto de Unión Monetaria. Países como España, Portugal y Grecia no cubrían al finalizar 1994 ninguno de los 5 requisitos de convergencia monetaria nominal. Tampoco se ha avanzado en dirección a la convergencia económica (PIB, tasa de paro, etc.).

Los hechos han obligado ya a revisar los plazos para la plasmación de la Unión Monetaria llevándola a 1999, como desde el primer momento propusimos en la CES. También el Gobierno español ha tenido que modificar su plan de convergencia. Pero no basta con una

ampliación temporal a nivel europeo ni con la superficial corrección del porcentaje de déficit público en la programación gubernamental. Ni el tiempo por sí solo ni las correcciones sobre el papel, cuando la realidad ha desbaratado los guarismos anteriormente establecidos, lograrán la Unión Económica y Monetaria.

Las dificultades para la convergencia nominal en déficit público, deuda pública, precio del dinero, tipo de cambio e inflación son el resultado de un modelo conservador y monetarista de construcción europea, que no ha tenido en cuenta los elementos de convergencia real de las economías de los países de la UE, ni ha avanzado suficientemente en el traspaso de poderes políticos y competencias a las Instituciones comunitarias, ni ha impulsado un marco europeo de relaciones laborales y continúa manteniendo fuertes restricciones a la libre movilidad de las personas. Todo ello ha contribuido y al mismo tiempo acompañado a las dificultades para abordar desde cada país políticas presupuestarias activas en relación a los problemas reales, como los déficit de tejido productivo, de protección social y altas tasas de desempleo.

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

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

Así, deberían aplicarse políticas antiinflacionarias selectivas que ataquen los verdaderos factores causantes de la inflación: la existencia de sectores económicos oligopolizados, el precio de determinados servicios a las empresas, el mantenimiento de las estructuras corporativas en las profesiones liberales, la especulación del suelo y los altos tipos de interés que inciden negativamente en los costes financieros de las empresas. De no adoptarse esta medida, continuarán pagando las consecuencias de la inflación, seguido de una reducción de los tipos de interés que debería permitir el desarrollo de la actividad productiva de las empresas y la reducción de los elevados intereses de la deuda pública que hoy hipotecan una gran parte del gasto público. Al mismo tiempo, las políticas públicas deben contemplar con fuerza una nueva reforma fiscal que permita, por la vía de la lucha contra la evasión y el fraude fiscal, aumentar la capacidad recaudatoria de las AA.PP., única manera de compatibilizar el mantenimiento de los gastos sociales con la deseable reducción del déficit público.

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

De no establecer la dimensión social como pilar de la construcción europea, serán las orientaciones liberales prevalentes en el actual modelo de construcción, las responsables de la crisis del proyecto y de su deslegitimación a los ojos de los trabajadores y de los ciudadanos. Desde el movimiento sindical europeo, la CES y los Sindicatos que formamos parte debemos impulsar la construcción social de Europa también en el terreno de la negociación colectiva; especialmente en aquellos sectores económicos que disponen de una dimensión europea y las empresas o grupos empresariales donde puedan constituirse los Comités sindicales europeos. Abrir paso a los espacios contractuales a nivel europeo es también una manera de presionar a las Instituciones de la UE para que legislen en materia de derechos sindicales con medidas de apoyo, que posibiliten la construcción de un verdadero espacio de negociación y de diálogo social en el marco de la Unión Europea.

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

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

Frente a las exigencias impuestas para la realización de la UEM, la protección social se está convirtiendo en caballo de batalla de la estrategia de competitividad. Por ello, resulta urgente elaborar desde ahora una estrategia de convergencia en políticas de empleo, prestaciones en materia de protección social y de participación sindical y ciudadana en la defensa y mejora de los servicios públicos nacionales o comunitarios financiados por las distintas administraciones.

La revisión del Tratado de la Unión de 1996 habrá de integrar y constitucionalizar los principios contenidos en la carta de derechos sociales fundamentales, nivel de protección garantizado nunca inferior al de los convenios de la OIT y de la Carta Social del Consejo de Europa; inclusión en el Tratado de los contenidos esenciales del Protocolo y del Acuerdo Social, frenando la inaceptable senda del opting-out británico (autoexclusión); inclusión de una cláusula general de no regresión en relación con los derechos acordados a escala nacional y reconocimiento explícito en el ámbito europeo de los derechos sindicales básicos: organización, negociación colectiva y acción sindical transnacional, incluida la huelga.

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

La Comisión Europea debe continuar ejerciendo su derecho de iniciativa en el ámbito de la política social, sin delegar responsabilidades que le competen en la potencial capacidad legislativa resultante del diálogo social, mejorando los mecanismos de consulta y participación de los agentes sociales ante las propuestas de ésta en materia de diálogo social. En es-

pecial es importante la aplicación del nuevo programa de acción social. El movimiento sindical europeo, dirigido por la CES, deberá movilizarse para evitar que los gobiernos de los Estados miembros -representados en el Consejo de la Unión- devalúen nuevamente las propuestas de la comisión, impidiendo la adopción de normas que amplíen los derechos sociales, sindicales y laborales a nivel europeo, defendiendo como mínimo:

- Cláusulas sociales en los contratos públicos.
- La igualdad de trato y mejora de condiciones de vida y trabajo de los trabajadores fronterizos.
- El derecho a la participación sindical en el ámbito de las empresas y los servicios públicos.
- La protección en caso de despido.
- La protección de los delegados sindicales.
- El derecho a remuneración por permiso o enfermedad.
- La obligación de las empresas de identificar y eliminar las desigualdades entre sexos.
- El derecho a protección social en caso de paro, enfermedad o vejez y el derecho a asistencia sanitaria.
- El derecho a una renta y a una pensión mínima dignas.
- La inserción social de las personas excluidas del mercado laboral.
- La lucha contra toda discriminación, haciéndose necesaria la introducción y desarrollo de medidas de acción positiva dirigidas a todos los colectivos.
- CC.OO. defenderá en el seno de la CES la inclusión de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales con terceros países que impliquen la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores de estos países.

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

Somos conscientes de que las aspiraciones de CC.OO. sólo son realizables si se producen avances sustanciales en la integración política europea, en el reforzamiento de las instituciones comunitarias y en la democratización del proceso de adopción de decisiones, incrementándose el control de las actividades del Consejo de la Unión. Así mismo, propugnamos que el próximo tratado tenga un carácter de auténtica constitución europea, de vocación federal, donde estén contempladas las distintas realidades nacionales, regionales y locales y donde se recojan los derechos fundamentales de los europeos.

Es necesario el fortalecimiento de las políticas auténticamente europeas, imponiendo el sistema de mayoría cualificada a todas ellas y primando el pilar comunitario de la integración sobre los pilares intergubernamentales. Para la credibilidad del proceso de integración europeo es imprescindible el reforzamiento de su política exterior y de seguridad común y de las políticas de interior y justicia, que deben pasar a ser competencia comunitaria. El nuevo tratado, surgido tras la revisión de 1996 no debe ser el resultado, pues, de una pequeña reforma.

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

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

Para CC.OO., la vertiente sindical de la construcción europea, la CES, debe ser reforzada en su organización y en su influencia. CC.OO. ha asumido su responsabilidad incorporándose al Comité de Dirección de la CES, donde rotarán los SS.GG. de CC.OO y UGT y asume las conclusiones del VIII Congreso, particularmente la de poner en marcha a nivel europeo un sistema de relaciones industriales, la lucha por una UE con lo social como pilar básico, y la movilización por situar el empleo y la cohesión social en el centro de la UE.

En este marco, y desde el 22 de septiembre de 1994, fecha en que se aprobó la Directiva 94/45/CE sobre Derechos de Información y Consulta de los Trabajadores en las Empresas y Grupos de dimensión comunitaria, y hasta el 22 de septiembre de 1996, fecha en que finaliza el plazo de desarrollo de acuerdos voluntarios, se han constituido y se seguirán constituyendo Comités de Empresa Europeos y Foros de Información y Consulta.

Siendo éste un campo de trabajo novedoso e interesante, en el que la conexión y relación con las matrices de empresa o grupos de ámbito comunitario, puede y debe ser un elemento importante de nuestro trabajo sindical, de forma que nos facilite el impulso y avance necesario en los derechos colectivos de los trabajadores a través del espacio sindical que seamos capaces de crear en ese nuevo marco europeo, y que obligatoriamente pasa por el fortalecimiento de las organizaciones sindicales europeas y de cada país.

La coyuntura planteada constituye una ocasión única para crear nuevos ámbitos de trabajo sindical, al que debemos obtener la máxima rentabilidad. Ello será posible si lo proyectamos como un instrumento que facilite y consolide los espacios sindicales que vayamos creando, lo cual deberá desarrollarse desde una perspectiva de sindicalización de los distintos procesos, que garanticen un nivel de organicidad y el crecimiento afiliativo para dar la cobertura necesaria. En este contexto, y en relación a la constitución y funcionamiento de los Comités de Empresa Europeos, deberíamos fijar una serie de criterios mínimos de actuación que facilitaran el desarrollo adecuado de dicho objetivo. Uno desde la perspectiva de instar al Gobierno a que el Proyecto de Ley de transposición de la Directiva a la legislación española se realice en los plazos tope establecidos y con un contenido progresista que fomente el desarrollo social como elemento esencial en el objetivo de construcción europea.

Otro elemento importante para el desarrollo de dicho objetivo lo constituye el establecimiento de los necesarios cauces y mecanismos de coordinación sindical a nivel federal y confederal en cuanto a la fijación de criterios de sindicalización y de actuación a lo largo de cada proceso, ya sea para la fase de negociación, como para la de su funcionamiento una vez constituido. Asimismo, deberemos hacer un mayor esfuerzo de coordinación con UGT, para garantizar una mayor presencia sindicalizada en dichos foros, así como facilitar la unificación de criterios de actuación conjunta.

3. España: economía, trabajo y sociedad

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

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

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

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

La intensidad del crecimiento del empleo del 86 al 91 se puede deber a un crecimiento del PIB espoleado por el proceso de apertura de la economía española, a un desarrollo masivo del sector terciario y a un intenso proceso inversor en infraestructuras, variables, todas ellas, difícilmente repetibles. Este crecimiento del empleo se acompañó de un incremento del trabajo eventual como consecuencia de la reforma de la contratación de 1984.

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

Para lograr una tasa de paro cercana al objetivo promedio de la UE en los próximos diez

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

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

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

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

Y otro rasgo relevante es la sustitución del empleo fijo por empleo temporal. En esta dirección no empuja ningún ciclo, sino la tendencia de las dos grandes reformas laborales, la de la contratación del 84 y la más compleja del 94. En 1987 un 81,7% de los contratos eran de duración indefinida y un 18,1% temporales (16,8 de hombres y 21,2% de mujeres) y en 1994, el 66,2% eran indefinidos y el 33,8% temporales (el 31,8% de los contratos de los hombres y el 37,5% de los de las mujeres). Desde la aprobación de la reforma laboral del 94, el porcentaje de contratos precarios que se firman se ha incrementado extraordinariamente, hasta el punto de acercarse al 90% del total de los firmados a lo largo del 94 y 95. Este panorama de absoluta precariedad está suponiendo un freno para la necesaria recuperación económica, pues al no tener horizonte laboral estable más allá de los pocos meses de un contrato de aprendizaje o de prácticas, ya de por sí muy degradados y no pocas veces fraudulentos, pocas personas se atreven a comprar productos de un coste relativamente alto o que impliquen un endeudamiento (vivienda especialmente) a medio o largo plazo.

La subida de la tasa de actividad femenina ha ido pareja con el aumento del desempleo y con una mayor cantidad de trabajo precario, realizado fundamentalmente por mujeres; especial atención merece el trabajo a tiempo parcial, contrato mayoritariamente feminizado como demuestra el hecho de que el 16% de las mujeres asalariadas lo sea con esta modalidad de contratación y tan sólo el 2,1% de los hombres.

Como consecuencia de la contrarreforma laboral, este contrato supone de hecho una discriminación de la mujer en el mercado de trabajo, al ser una modalidad marginal y deslaborizada, pues deja fuera de la contingencia de desempleo, IT y jubilación a los de menos de 12 horas a la semana o 48 al mes. Por lo que la tutela de estos contratos debe ser un objetivo prioritario en la negociación colectiva, sin perder de vista las modificaciones legales necesarias para que esta relación laboral no siga discriminada en la protección social.

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

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

La progresiva incorporación de las mujeres al centro de trabajo ha producido uno de los cambios sociales más importantes de las últimas décadas que ha modificado sustancialmente las relaciones culturales, sociales y familiares. Las mujeres han aumentado su participación en la actividad laboral, pero no se ha producido un reparto efectivo del trabajo doméstico y las responsabilidades familiares.

La situación descrita ha permitido una mayor precarización y segmentación del mercado laboral con el incremento de jornadas a tiempo parcial y la feminización del sector terciario.

Además de este trabajo, existen otros tipos de producción de bienes que se desarrollan al margen del mercado central de trabajo y son realizados en su mayoría por mujeres. Entre ellos resaltan, por su importancia, la economía sumergida y el trabajo doméstico. La primera se integraría en la producción de bienes y lleva aparejado un salario; sin embargo, la característica fundamental del trabajo doméstico es que al realizarse fuera del mercado no tiene valor de cambio, es decir, sus productos tienen valor de uso pero no de cambio.

Asimismo, el trabajo doméstico y las personas que lo desarrollan carecen de reconocimiento social y económico, encontrándose estadísticamente hablando en el apartado de inactivas. Tampoco se reconoce el ahorro en prestaciones que este trabajo supone para la sociedad.

Compartir la esfera pública con los hombres sin que la esfera privada se reparta igualmente, penaliza a las mujeres. Conseguir una redistribución equilibrada del uso del tiempo es fundamental para conciliar la vida familiar y laboral.

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

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

En relación con la **protección social** cabe decir que nuestro país, en la variable Gasto de Protección Social/PIB, mantiene una distancia de la media de la UE a pesar del esfuerzo realizado por la sociedad española para incrementar los recursos públicos asignados a este epígrafe. La media de la UE en Gasto Social/PIB era en 1988 el 25,5% del PIB y en España el 19,8%. Esta media europea era el 27,1% en 1992 y en España el 22,5% del PIB en gasto social, significaba una diferencia sustancial que ha seguido la tendencia de recortarse. Esta realidad es consecuencia del proceso seguido en los últimos años, que se ha caracterizado por un incremento importante de los gastos en protección social, como consecuencia de la

conciencia social sobre su necesidad y de las reivindicaciones, luchas y acuerdos sindicales de los últimos años. Ello ha supuesto una aproximación en el nivel del gasto a la media de los países de la UE y una armonización en cuanto al modelo público de protección social, a pesar de algunas diferencias en cuanto a intensidad protectora que aún existen, sobre todo por la incidencia negativa que está teniendo en el gasto el alto nivel de paro existente en España y el nivel tan bajo de cobertura del que se partía. Hoy podemos decir que nuestro país cuenta con un sistema de protección social homologable en cuanto al modelo al de los países de la UE. Tiene un sistema de reparto en pensiones de vejez e invalidez que se cierra con la ley -promulgada tras un pacto con los sindicatos- de pensiones no contributivas. Tiene un sistema sanitario público de la modalidad de «seguro social» y un sistema, regulado por los gobiernos de las CC.AA., de servicios sociales insuficiente y de dudoso futuro en cuanto a homogeneidad, intensidad y extensión. Las transferencias para ayudar a la familia son muy insuficientes y se corre el riesgo de desviar hacia gasto fiscal (exenciones de impuestos) una futura regulación de esta figura de protección social.

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

Los gastos del sistema de Seguridad Social (Pensiones, Sanidad y Servicios sociales) han tenido un incremento notorio debido a causas dispares. En pensiones, a la tasa de sustitución de pensiones, al incremento que supone el mantenimiento de la garantía de pensión mínima y al mantenimiento del poder adquisitivo de todas las pensiones conseguido mediante la aplicación de cláusulas pactadas con los sindicatos; al aumento del número de pensionistas y al incremento de la vida de éstos. En relación a la asistencia sanitaria el incremento del gasto de los últimos años ha sido importante, especialmente porque se partía de unos presupuestos totalmente insuficientes. Ello ha permitido incrementar la cobertura de la asistencia sanitaria a la práctica totalidad de la población española, pero no ha tenido una repercusión mayor en la calidad del servicio, porque una buena parte de los incrementos presupuestarios han sido devorados por una aceleración incontrolada de los gastos farmacéuticos y por la implantación de sofisticada tecnología sanitaria, con criterios que no siempre responden a las necesidades de salud de la población. En este sentido deberían instaurarse mecanismos para que sea la sociedad y los poderes públicos y no el mercado de las grandes multinacionales los que establezcan las prioridades en el gasto sanitario.

En cualquier caso, el mantenimiento de los niveles de salud de la población española requiere mantener estos incrementos presupuestarios para los próximos años, en términos al menos iguales a los del crecimiento del PIB. En cambio en el ámbito de los Servicios Sociales, el incremento de los recursos destinados ha sido insuficiente para hacer frente a las nuevas necesidades sociales generadas por los cambios demográficos (envejecimiento), culturales (incorporación parcial de la mujer al mercado de trabajo) y sociales (dualización social, marginación).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sólo muy recientemente, y por la contundencia del discurso sindical y de la lucha de los trabajadores, se ha modificado la desgraciada máxima de los ministros socialistas de industria «la mejor política industrial es la que no existe», y se plantea la necesidad de políticas activas. A nivel regional se han suscrito acuerdos tripartitos con este objetivo, sin conseguir algo equivalente en el ámbito del Estado.

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

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

Como revelan los datos apuntados más arriba, y si se prefieren otras fuentes, también los estudios más completos de la propia OCDE sobre la evolución de la economía española entre 1960/1991, ponen de relieve que no fueron el coste del factor trabajo ni el ordenamiento jurídico-laboral de nuestro país los aspectos determinantes de nuestra alta tasa de paro, de

su carácter estructural ni los causantes de nuestra baja competitividad. Si nos atenemos a las conclusiones del estudio citado de la OCDE, podemos comprobar que mientras la productividad del trabajo y los rendimientos del capital se han situado por encima de la media de los países de la OCDE durante los 30 años analizados, la productividad del capital en España ha estado por debajo de la alcanzada por los países industrializados.

Por eso afirmamos que la reforma laboral además de un ataque (sin precedentes) a los derechos sociolaborales de los trabajadores/as (y paradójicamente) abunda al mismo tiempo en facilitar los comportamientos precedentes, inerciales, del sector privado de nuestra economía, acostumbrado a obtener mayores rendimientos del trabajo con menores costes que nuestros principales competidores y tutelado jurídicamente por el Estado para reducir y/o modificar el empleo incrementando la productividad; a recomponer beneficios a corto plazo (y altas tasas) mientras se revierte poco y mal, rehuyendo las actividades más intensivas en capital y tecnología que son, por cierto, las que pueden inducir una mayor capacidad de competencia del entramado económico-productivo de un país industrializado en la Europa actual y en la del futuro.

El sector público empresarial no sólo se ha visto presionado para su reducción por las apetencias del mercado por la privatización, sino de forma decidida por los gobiernos (del PSOE) guiados por la filosofía profunda de anteponer la rentabilidad económica del sector público a la rentabilidad social del mismo, complementado por la pretensión de aliviar el déficit de las finanzas públicas mediante la venta de activos, y por el papel residual que le asignan dentro de su política económica, lo que ha conllevado no sólo despidos masivos de trabajadores, sino desertización laboral y económica y degradación social de comarcas y regiones enteras en las que la tasa de paro y de dependencia de la renta familiar de las políticas sociales (Asturias, Euskadi, Andalucía) han hecho cambiar el mapa social de nuestro país y ha aumentado la dualidad.

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

Para completar un cuadro muy preocupante para los trabajadores y el movimiento sindical, la degradación del clima político es un caldo de cultivo favorable a la idea conservadora, insolidaria y desfavorable para la cultura del sostenimiento de lo público y de la función política. Así, se puede estar produciendo un fuerte retroceso en la cultura democrática, solidaria y de cohesión que es tan necesario reconstruir para resolver los graves problemas reseñados y como necesario ingrediente de la lucha por el progreso.

CC.OO. ha denunciado y combatido, y seguirá haciéndolo, enérgicamente todas las prácticas que han envilecido la vida pública: el terrorismo con cobertura política, el terrorismo de estado (GAL), la corrupción económica de los administradores y los abusos de poder de todo tipo.

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

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

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

4. Estrategias sindicales

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

Además de no renunciar a la necesaria denuncia de la permanente injusticia social y de sus causas y esforzarse por un devenir político que traiga consigo un modelo social más justo y solidario, hay que proteger el trabajo y establecer la solidaridad y la organización de los y las trabajadoras a través de contextos cambiantes y, a veces, adversos.

El sindicato de clase es un instrumento de cambio social si es un instrumento de y para todos los trabajadores y, por ello, sus estrategias tienen que ser globales y coordinadas. La gravedad de los problemas no puede ser justificación de respuestas defensivas, corporativas o localistas. Por el contrario, desde el compromiso con nuestra vocación fundacional de lucha por el progreso, establecida desde los principios y objetivos que inspiran desde su origen a las CC.OO, debemos huir de la tentación del «sálvese quien pueda» y de la aspiración de «coordinar movimientos corporativos».

Si nuestro frente de trabajo se define por un mercado transnacional de competencia de empresas, un nivel de paro y eventualidad desconocidos hasta ahora, un tejido industrial en retroceso, una terciarización creciente, una expansión de empresas de pequeño tamaño, proliferación del trabajo a tiempo parcial, sobre todo de las mujeres y de los jóvenes, del trabajo a domicilio y del teletrabajo, una senda de desregulación jurídica y de flexibilización del contrato y de las condiciones del trabajo dependiente, un ascenso de los estándares culturales conservadores (individualismo, xenofobia, rebelión fiscal, que lejos de ser reivindicaciones de libertad individual, son expresión de inseguridad y miedo al futuro), baja tasa de afiliación y división sindical, nuestra estrategia tiene que dar respuestas a estos problemas perentorios.

Para ello, un sindicato como CC.OO., que sitúa sus señas de identidad en la defensa de los intereses de todos los trabajadores y las trabajadoras y en la lucha por la transformación social, debe disponer de una estrategia sindical capaz de recoger y aunar sus intereses comunes y al tiempo dar respuestas a las diferentes situaciones, reivindicaciones, inquietudes de las personas que hoy componen el conjunto asalariado, impidiendo así la proliferación de conductas o actitudes corporativas.

Así, el empleo es la primera preocupación de CC.OO. y para ello, el mantenimiento del crecimiento económico, la consecución de un desarrollo ecológicamente sostenible y del cauce más ancho de distribución de la riqueza: el trabajo. El mantenimiento y mejora del Estado social y del sistema de protección social, como garantía de la segunda distribución,

hasta donde no llegue el trabajo asalariado, es la segunda aspiración. La tercera sería la afiliación y la unidad sindical. La afiliación sindical como objetivo también de nuestra acción sindical y la unidad como aspiración incontestable, desde el reconocimiento de las dificultades para lograr la unidad orgánica del movimiento sindical, pero, también, desde la convicción de que, para CC.OO., en este VI Congreso, se constata que han desaparecido en nuestro país los condicionantes objetivos que han sostenido una indeseable división de los sindicatos de clase. Por ello, debemos seguir estableciendo con la UGT áreas y programas de trabajo comunes y proponer la creación de «comités de enlace» entre los órganos homólogos. Especialmente en relación a la negociación colectiva, impulsando compromisos unitarios en cada ámbito de cara a garantizar la unidad en la elaboración de plataformas, en los procesos de participación de los afiliados, en las decisiones sobre la firma de convenios. Siendo necesario establecer de común acuerdo entre nuestras organizaciones los mecanismos necesarios para resolver las diferencias o conflictos que puedan darse en las negociaciones. Estas propuestas arrancan del análisis positivo del trabajo conjunto en terrenos tan competitivos como el de las Elecciones Sindicales. CC.OO. propugnará además la unidad de acción con otros sindicatos democráticos y representativos de los ámbitos sectoriales o de nacionalidad.

5. CC.OO. y el sindicalismo mundial. Por una acción sindical internacional

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

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

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

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

El sindicalismo internacional debe imponer la obligatoriedad de cláusulas sociales en todos los acuerdos de comercio internacional y también en los de integración regional o de asociación inter-regional. Debemos luchar en todos los foros donde nos sea posible por la democratización de todos los países, como principal instrumento para la lucha contra la explotación. Así como instar a las instituciones correspondientes a crear un plan de ayudas económicas con este fin.

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

La voz del movimiento sindical debe presionar en las instituciones reguladoras del comercio y la economía transnacional o en convenciones de esa índole (OMC), y además debe ser el contrapeso organizativo de los trabajadores frente a las empresas de carácter transnacional y transcontinental. Y actuar contraponiendo alternativas conjuntas a las políticas

sociales y económicas que avalando las directrices del FMI repercuten decisivamente en las políticas privatizadoras de los Estados (educación, sanidad, pensiones...).

En los países desarrollados, los sindicatos deben estar al frente de la lucha contra la xenofobia y el racismo defendiendo el derecho de los inmigrantes al trabajo, a la libertad de circulación y a la plena integración en los países de residencia en exacta igualdad de derecho que los trabajadores del país de acogida. En este sentido, la Confederación Sindical de CC.OO. deberá potenciar el trabajo de los CITEs.

La solidaridad internacional efectiva debe complementarse con un apoyo decidido a los trabajadores que en numerosos países luchan por organizar confederaciones sindicales en condiciones muy difíciles. Además de lo anterior, deberemos mantener e intensificar las relaciones con aquellos sindicatos democráticos que todavía no están integrados en ninguna de estas organizaciones internacionales.

La Comisión Ejecutiva Confederal aprobó en noviembre de 1993 un Informe del Departamento Internacional proponiendo un debate sobre la CIOSL en la perspectiva de la afiliación si así lo aceptaba el Congreso. Este debate se ha celebrado en la gran mayoría de las Federaciones y estructuras territoriales y de él se desprende un amplio consenso acerca del papel actual de las organizaciones sindicales mundiales.

Hasta hace pocos años estas organizaciones estaban condicionadas por el enfrentamiento entre los bloques y luchaban entre sí por la hegemonía sindical mundial.

CC.OO. no quiso coadyuvar a la división y estableció estatutariamente la prohibición de afiliación mundial que fue levantada en el anterior Congreso, cuando ya eran evidentes los profundos cambios que se estaban produciendo tanto en la orientación de las organizaciones internacionales como en las afiliaciones de numerosos sindicatos nacionales.

Efectivamente, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) estaba incrementando su actividad y su autonomía consiguiendo en áreas como América del Sur una credibilidad creciente basada en la colaboración con los sindicatos más combativos, en su mayoría no adscritos internacionalmente.

También en relación a las nuevas realidades de la Europa del Este, la CIOSL, partidaria de los cambios políticos, se opuso a las nuevas políticas liberales basadas en las privatizaciones a ultranza y en la eliminación de los sistemas de protección social. La CIOSL mantuvo una política de apoyo al conjunto del nuevo sindicalismo democrático sin discriminar a priori entre las centrales antiguas autorreformadas y las creadas por la oposición a los regímenes anteriores.

Hoy la CIOSL se ha reforzado con la incorporación de numerosos sindicatos antes independientes o afiliados a otras organizaciones. Otras muchas centrales están actualmente en proceso de afiliación a la CIOSL. Puede decirse que la histórica división del sindicalismo mundial está virtualmente superada y así la necesidad de afiliación de CC.OO. a la CIOSL debe llevarse a cabo por coherencia con nuestros principios solidarios e internacionalistas.

Existen otras razones. Casi todas nuestras Federaciones están ya en los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) vinculados a la CIOSL. La unidad de acción con UGT tendría un nuevo espacio de desarrollo y la actividad solidaria de CC.OO., en particular de

su Fundación Paz y Solidaridad, se reforzaría completando CC.OO. su presencia en el plano internacional. Y sobre todo, nuestra voz podría oírse en el único foro donde hoy se está debatiendo, con diversas opciones, la orientación del sindicalismo mundial.

Este nuevo paso es congruente con nuestro análisis de la situación mundial donde la acción sindical unitaria es más necesaria que nunca por factores económicos y sociales ya descritos que obligan a estrategias unitarias para la solidaridad y el progreso y, como la afiliación a la CES, es plenamente coherente con nuestros principios de sindicato de clase y democrático, una de cuyas funciones principales debe ser el impulso de los sindicatos de clase y democráticos en los países en vías de desarrollo.

6. CC.OO. y el Estado

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

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

El futuro del movimiento sindical de clase, confederal, depende de su capacidad para articular un discurso y una estrategia solidarios.

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

La búsqueda del derecho al trabajo exige defender políticas ante el Estado y la empresa que favorezcan un crecimiento y desarrollo económico sostenible.

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

Como hemos venido proponiendo, la negociación colectiva es un instrumento básico en orden a limitar los efectos más negativos de la Reforma Laboral, tanto por la importancia estructural que la misma tiene en la acción sindical como por constituir un instrumento de primer orden para impulsar la participación de los/as trabajadores/as.

Ahora bien, las enormes implicaciones negativas de la reforma en el ordenamiento laboral y en el desarrollo del sistema de relaciones laborales, así como el profundo retroceso y limitación que representa en materia de derechos y garantías de los trabajadores/as, exige de forma paralela tanto la lucha en la acción sindical y la negociación colectiva como la necesidad del cambio normativo y legislativo.

No podemos olvidar que uno de los objetivos clásicos del movimiento obrero y del sindicalismo ha sido el impulsar y promover normas progresistas, que permitieran avanzar en de-

rechos y garantías para todos los trabajadores/as y situar en mejor posición a las organizaciones sindicales para la defensa de sus representados. La lucha histórica de los trabajadores se ha ido traduciendo en leyes que incorporaban sus reivindicaciones y que constituían al mismo tiempo un baluarte para nuevas conquistas sociales. Sin olvidar que la ley siempre es producto de los cambios y avances progresivos fruto de la presión sindical y social en torno a unos objetivos determinados. De ahí, la importancia que junto al rechazo global de la reforma como modelo laboral y social, desde la iniciativa y alternativa, el sindicalismo confederal señale y establezca las prioridades en lo concreto, para articular la batalla contra las consecuencias de la reforma.

También hay aspectos de la reforma que no es posible defenderlos a través de los convenios porque son derechos laborales que no implican al empresariado, como el que los contratos de aprendizaje no tengan derecho a protección del desempleo y a la ILT, o como el que los contratos a tiempo parcial de menos de 12 horas semanales (hay cientos de miles de mujeres afectadas), tampoco tienen derecho a jubilación, desempleo e ILT. Otro tanto puede decirse del despido: lo que antes se consideraba despido colectivo, con obligatoriedad de negociación con los representantes de los trabajadores/as, ahora pasa a ser despido individual, remitiéndose a los Juzgados de lo Social.

Del mismo modo, la resistencia a la desregulación jurídica de los derechos ciudadanos es otra exigencia de solidaridad, junto con las alternativas para hacer más eficaces socialmente estos derechos: reforma para la consolidación, eficiencia y mejoras de los sistemas de protección social, de los sistemas de formación, de acceso al empleo en igualdad de oportunidades, reforma fiscal, etc.

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

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

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

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

Desde nuestro pleno acuerdo con el derecho de autonomía así expresado, y por lo tanto desde la defensa de las competencias que corresponden a las distintas CC.AA. en sus Estatutos de Autonomía, no podemos olvidar que la propia Constitución también recoge el principio de solidaridad entre las distintas nacionalidades y regiones, garantizando la ausencia de privilegios económicos y sociales entre ellas, mediante la intervención del Estado.

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

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

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

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

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

Para ello, hay que aplicar en éstas tecnologías y sistemas de organización más adecuados para la reducción de costes relativos, manteniendo la calidad de los servicios prestados a los

ciudadanos. Hay que evitar solapamientos innecesarios, como los que se producen en el mare magnum de competencias compartidas por distintas administraciones al que ha conducido el errático camino sobre el que está transitando la construcción del Estado de las Autonomías, sin olvidar las previsiones constitucionales sobre el principio de autonomía de los entes locales. Es necesario implicar y comprometer a los empleados públicos en la mejora de los servicios y hay que multiplicar la participación de los diferentes sectores sociales en el control y la mejora de los servicios que prestan las administraciones públicas, con el objeto de combatir sus ineficiencias, su sobreburocratización y el alejamiento que de ellos siente la ciudadanía porque ésta no puede tener en las administraciones sólo un prestador mudo y ciego de servicios hipercentralizados y catalogados técnicamente.

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

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

En lo relativo a la fiscalidad:

- Sostener un sistema que, en lo relativo al impuesto sobre la renta, asegure la progresividad que establece la legislación, abordando con decisión la lucha contra el fraude y la evasión fiscal pero reformando la escala de gravamen, reduciendo los tipos a las rentas más bajas.
- Sostener la suficiencia del impuesto abandonando las políticas de «vacaciones fiscales» o gasto fiscal indiscriminado en el área de los impuestos sobre los beneficios de las empresas.
- En las políticas de apoyo al aparato productivo, sustituir el gasto fiscal indiscriminado e ineficiente por transferencias directas a las empresas condicionadas a la mejora y creación de empleo y a la inversión productiva.
- Establecer un tipo superreducido del IVA para los bienes de primera necesidad.
- Elevar los tipos del impuesto sobre el patrimonio, y en particular incrementando la presión fiscal sobre los grandes patrimonios, estableciendo un mínimo exento en la escala de gravamen que se reflejen en la Ley de presupuestos incrementando en un 25%, que se repercutirá sobre los tramos más altos.
- Reivindicar, en el ámbito de la UE, la armonización de los impuestos directos y garantías de plena información entre países de los rendimientos obtenidos por los no residentes.

- Incrementar la presión fiscal sobre grandes fortunas y un impuesto de sucesiones que afectara a hechos imposables que superen en un 100% el tramo mínimo de la escala de gravamen vigente.

En lo relativo a la vivienda:

La Confederación Sindical de CC.OO. planteará propuestas concretas para su difusión en todas las mesas y foros de negociación y participación institucional que esté presente sobre la vivienda. Estas propuestas representarán verdaderas iniciativas que contribuyan a paliar el problema de la vivienda en todo el territorio del Estado, que junto con el paro son los dos problemas más importantes de la sociedad española, y especialmente de los jóvenes. Estas propuestas cumplirán dos objetivos prioritariamente: facilitar la accesibilidad a la vivienda de la mayoría de los ciudadanos, especialmente los de rentas bajas y medias, y frenar la política especulativa en torno a la vivienda. CC.OO. defenderá la adopción de medidas tendentes a la municipalización del suelo urbano necesario, implantando un sistema de tasación basado en criterios objetivos: Incrementar el parque de viviendas en alquiler mediante la construcción de parques públicos de viviendas para utilizar en esta modalidad; penalizar fiscalmente la vivienda desocupada; incrementar la construcción de viviendas de VPO y promoción pública; erradicar el chabolismo y la infravivienda con una verdadera política de reinserción social convenientemente descentralizada; sustituir paulatinamente las deducciones fiscales por gasto público directo para la adquisición de la vivienda; penalizar e incluso expropiar los suelos con licencias de obras no ejecutadas y potenciar el régimen de construcción en cooperativa.

En materia de política educativa:

- Creación de una red pública de escuelas infantiles (guarderías) que faciliten el acceso o el mantenimiento de su puesto de trabajo de las mujeres que tienen hijos.
- Aumentar el gasto dedicado a Educación hasta llegar al 6% del PIB, así como el incremento presupuestario en Investigación y Desarrollo, con el objetivo de equipararnos a nuestro entorno europeo. Ello se contrapone con la política desarrollada hasta ahora al respecto, que ha consistido en recortes presupuestarios: las partidas destinadas a Educación han ido descendiendo en porcentajes, no solo con respecto al PIB sino también con respecto a otras partidas incluidas en los Presupuestos del Estado. Consideramos urgente la aprobación de una ley de financiación del Sistema Educativo, y para ello el Parlamento cuenta ya con un proyecto presentado por CC.OO. mediante Iniciativa Legislativa Popular, que propugna un aumento y racionalización de gastos en todos los niveles del sistema.
- Mejorar la calidad de la enseñanza potenciando un servicio público que atienda las necesidades educativas desde la Educación Infantil hasta la Universidad, incidiendo en la necesidad de llegar al mayor número posible de localidades para evitar discriminaciones debidas al lugar de residencia: extender la educación permanente de personas adultas y racionalizar los recursos de la Formación Profesional reglada, ocupacional y con-

tinua, avanzando hacia una oferta que sirva tanto para la formación inicial como para la permanente de los trabajadores y trabajadoras activos y parados; introducir constantemente medidas de integración de minorías respetando su derecho a la diferencia; asegurar la calidad de vida de las personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales para no ser discriminadas, primando su formación, integración escolar, social y laboral antes que la simple guardia y custodia; establecer políticas para la compensación de desigualdades que favorezcan el éxito escolar y que promuevan la coeducación y la igualdad de sexos; disminuir el número de alumnos y alumnas por aula y aumento del número de becas y ayudas al estudiante; potenciar la gestión democrática y participativa en los centros educativos.

- Promover la defensa de la Universidad Pública de calidad, reduciendo la tendencia imperante a la proliferación de los masters y otros títulos propios de cada Universidad, que generan degradación de las enseñanzas oficiales y desviación de los recursos.

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

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

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

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

Existe una separación convencional entre Presupuesto de la Seguridad Social que favorece el falso discurso de que son únicamente los gastos sociales -las pensiones en concreto- los que se financian con deuda pública. Hay que superar este discurso apelando a que son todos los ingresos y gastos públicos los que mantienen o desnivelan el equilibrio presupuestario: los ingresos que se dejan de recaudar (exenciones de impuestos, de cotizaciones, fraude y blandura fiscales en favor de empresas y rentas de capital...) y la decisión sobre los objetivos del gasto (defensa, infraestructuras, subvenciones a empresas privadas, cuotas de em-

presas públicas a CEOE). La solidaridad para con los pasivos ha de ser a costa de toda la sociedad no sólo de los trabajadores activos, también de los beneficios de las empresas y de las rentas de capital; debemos, pues, frenar en seco la tendencia a ir minando poco a poco la protección del sistema de pensiones basada en la insuficiencia de las contribuciones.

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

Algunas de estas propuestas pasan por instaurar derechos legales donde ahora han operado pactos sindicales: la garantía legal de una cláusula de revalorización que garantice el poder adquisitivo de todas las pensiones. Otras, como la desaparición de la carencia cualificada o la elevación al 75% de la base reguladora de las pensiones de viudedad, son reivindicaciones tradicionales, con la modificación del requisito de haber cotizado antes del año 67 para poder acceder a la jubilación anticipada a partir de los 60 años. La convergencia en el futuro de los regímenes de la SS., la aproximación de las cotizaciones a los salarios reales son viejas aspiraciones del sindicato para hacer más justo y saneado el sistema. Además, el sindicato, de cara a una hipotética negociación con los objetivos arriba expuestos, avanza propuestas de racionalización en relación con las pensiones de invalidez y viudedad proponiendo incompatibilizarlas con trabajo o rentas altas a partir de determinadas cuantías.

En este sentido, debemos divulgar entre nuestra afiliación las propuestas elaboradas por CC.OO., con el objetivo de discutir las en todas las estructuras del sindicato, como elemento necesario para abordar un proceso participativo de negociación.

Nuestro sindicato incluirá dentro de sus propuestas la modificación de algunos de los actuales requisitos para tener derecho a la pensión contributiva, especialmente el haber cotizado dos años en los ocho últimos de vida laboral.

Universalización de la protección social a todos los sectores y trabajos y a todos los tipos de contextos, y extensión de la protección a los trabajadores fijos discontinuos, a los trabajos de campaña y temporalada.

En el ámbito de la asistencia sanitaria, CC.OO. valora que la expansión del gasto debe ser modulada con criterios de eficiencia social. Tras la universalización de la asistencia sanitaria, los incrementos del gasto sanitario no se han acompañado de evidentes aumentos del nivel de satisfacción de los usuarios. Por ello CC.OO., que piensa que el mercado farmacéutico y de tecnología sanitaria son factores importantes en la responsabilidad del desfase entre incremento del gasto y la repercusión de éste en la mejora de la atención, reitera que es mediante la mejora de la gestión, y no mediante otras políticas, como, manteniendo el nivel del gasto sanitario actual en relación al PIB, se puede mejorar la atención. Al mismo tiempo la financiación pública, a través de los Presupuestos Generales del Estado, debe estar acompañada de la garantía del aseguramiento único y de la ineludible responsabilidad de la Administración Pública en la provisión de los servicios sanitarios que se dan a la población como elemento fundamental en el mantenimiento de la solidaridad y necesaria equidad que el sistema debe mantener.

No es el caso de los Servicios Sociales. En este área la expansión del gasto ha sido muy rápida, pero, por partirse de mínimos, el volumen global comporta muy poco en relación con el resto de las prestaciones. Además, al contrario que en el caso de las pensiones contributivas y la asistencia sanitaria, donde una legislación básica (Ley General de S. Social y Ley General de Sanidad) ha tejido una red universal de derechos subjetivos, en los Servicios Sociales, la legislación básica es competencia de los Gobiernos de las CC.AA. Debe tenderse a que estas redes públicas de servicios sociales sean gestionadas por las administraciones locales, que son las más cercanas al ciudadano. Esto obliga a diseñar una política reivindicativa confederal que nos permita demandar políticas que creen derechos subjetivos, equidad, en el acceso a los Servicios Sociales y un incremento notable del gasto. Factores demográficos, como los comentados al hablar de las pensiones contributivas, hacen muy necesaria una red de atención pública a la gente mayor que nunca, ni con la pensión máxima, podría acceder en el mercado a la compra de unos servicios que serán cada día más necesarios por la evolución del núcleo familiar tradicional, por la incorporación progresiva de las mujeres al trabajo, por la exigüidad de la vivienda, etc.

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

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

En nuestro país, la cuota patronal es ligeramente más alta que la homóloga media comunitaria, pero es nulo su efecto sobre los costes laborales, ya que está suficientemente compensado con unos salarios nominales que son más bajos en promedio que los de los trabajadores europeos. Por ello, el coste laboral (salario y cotizaciones) se mantiene por debajo de la media comunitaria. De reducirse la cotización patronal a la Seguridad Social (que en la Contabilidad Nacional aparece registrada como «renta del trabajo») todavía sería más desfavorable de lo que es al factor trabajo, el resultado del reparto de la riqueza.

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

La situación política de nuestro país convierte al movimiento sindical en un bastión de de-

fensa del Sistema de Protección Social, del Estado del Bienestar, del llamado Estado Social y nuestro trabajo en este frente será importante para los trabajadores, para toda la sociedad y para la necesaria reformulación del pensamiento de progreso en circunstancias tan difíciles hoy en una realidad tan cambiante.

Respecto a los medios de comunicación de masas, tan fundamentales para formar opinión pública, el sindicato se reafirma en la existencia, defensa y, en su caso, creación de los medios públicos, tanto nacionales como autonómicos y locales, como garantía de acceso de los diversos grupos sociales, de neutralidad e imparcialidad informativas, de pluralidad cultural y para que sirvan de referencia de una programación de calidad frente a las rivalidades y comercialismos deformantes.

La potenciación de las políticas de protección social es objetivo permanente y actual del sindicato. En particular lo relativo a los colectivos parados, marginados, etc., en grave riesgo de exclusión de las políticas liberales y sus secuelas más graves, como la expulsión del mercado de trabajo de jóvenes, mujeres y mayores de 40 años, con riesgos de marginación crónica.

En la necesidad de abordar estos problemas y potenciar las políticas sociales está la principal justificación del trabajo en el plano de la participación institucional: conocer los problemas, proponer soluciones y canalizar las reivindicaciones a las instituciones controlando la gestión democrática de las acciones y de los presupuestos sociales. Para ello, la cualificación permanente de nuestros representantes institucionales es fundamental para actuar con motivaciones y eficacia.

7. Empleo y medio ambiente

Las condiciones de desarrollo y de viabilidad del sistema productivo, la salud pública y la calidad de vida e incluso el empleo dependen también de la situación de conservación o degradación de los recursos ambientales. No será el mercado, que se orienta por el beneficio a corto plazo, sino principalmente la acción pública de las diversas Administraciones del Estado quien pueda velar por la protección del medio ambiente -local, regional o global- promoviendo políticas ecológicamente sostenibles e instrumentos que orienten a las empresas y se establezcan procesos y plazos asumibles con el mantenimiento del trabajo tanto nacionales como internacionales, a la reestructuración del modelo, adoptando el sistema de producción limpia a nivel global (extracción, transporte, elaboración) y a la internalización de los costes ambientales.

Esto implica un cambio copernicano en las políticas tradicionales, que nunca contemplaron esta problemática. El sindicato promoverá la adopción de esos cambios con propuestas y soluciones que, desde la perspectiva del desarrollo sostenible, consideren simultáneamente los intereses globales -sociales y ambientales- de los ciudadanos. En algunos casos determinadas medidas unilaterales sobre medio ambiente pueden resultar ineficaces porque tropiezan con dificultades económicas y de empleo. Por ello CC.OO., que como sindicato debe defender simultáneamente los intereses ambientales y sociales, especialmente el empleo local, orientará sus propuestas a los foros europeos e internacionales en los que participa para que la normativa de protección ambiental sea eficaz, coherente y solidaria, de forma que se evite tanto el dumping ambiental como la utilización de dicha normativa como un mero instrumento de competitividad de los países industrialmente más avanzados frente a los intermedios, como el nuestro, o los menos avanzados, cuando sus efectos sean destructivos sobre la economía, la industria y el empleo local, sin que aporten ventajas significativas para el medio ambiente. La confederalidad de las propuestas sindicales es la garantía de una defensa sindical equilibrada de los intereses de conjunto, por encima de los intereses o presiones corporativas de carácter sectorial o local que a menudo se presentan.

Para ello es necesario el debate y la participación colectiva, especialmente de las organizaciones más afectadas en cada caso, sobre todo en lo que se refiere a la limitación de actividades y productos que puedan afectar al empleo, a través de las estructuras regulares y órganos de dirección del sindicato que han de asumir la cuestión medioambiental como una cuestión sindical más -como el salario o la organización del trabajo- y protagonizar el debate y las decisiones sobre estas cuestiones.

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

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

– El uso racional y la preservación de recursos como el agua, el suelo o la atmósfera, que son escasos y se encuentran cada vez más degradados, requieren también de cambios en las políticas tradicionales. Se trata de pasar de unas políticas del agua caracterizadas por un uso insostenible y por una gestión basada en la oferta y en la realización de nuevas obras hidráulicas -concepción tradicional que sigue siendo la base del Plan Hidrológico Nacional- a otras políticas basadas en la prevención de la contaminación, en el ahorro, en la correcta depuración y recuperación de las aguas residuales para nuevos usos, en la gestión de la demanda y la mayor eficiencia de la actual infraestructura hidrológica, con una adecuada reparación y mantenimiento de las redes de distribución cuyas fugas dilapidan el 40% de los recursos. Actividad que será además mucho más intensiva en el empleo. Estas líneas de actuación permitirán resolver mejor los problemas de demanda aparecidos en los últimos años -debido a la combinación entre sequía y un uso insostenible del recurso, especialmente en la agricultura que emplea el 82% del agua consumida-, ya que la puesta en marcha de un sistema estructural de trasvases intercuenas es técnica, económica y ambientalmente inviable, retrasará las soluciones viables, impulsará aún más la demanda y un déficit hídrico imposible de satisfacer y fomentará enfrentamientos entre cuencas y comunidades. Las nuevas obras hidráulicas que, no obstante, deban hacerse para resolver problemas urgentes de abastecimiento a la población en algunas zonas, deberán ser respetuosas con el medio ambiente y coherentes con el nuevo planteamiento de política hidrológica, basada en el ahorro y la gestión de la demanda que se propone. Se trata también de pasar del aumento constante en la producción de residuos y toxicidad a una drástica reducción, a la eliminación de la generación de residuos peligrosos y a un adecuado tratamiento, descartando sistemas tan nocivos como la incineración. Se trata, en fin, de pasar de la creciente degradación del aire a una verdadera prevención de la contaminación atmosférica.

– En lo que se refiere a los transportes e infraestructuras viales, en la que siguen primando también las políticas tradicionales e insostenibles -tal como se contempla en el actual borrador de Plan Director de Infraestructuras-, se dedica la mayor parte de sus inversiones al fomento de la carretera y el vehículo privado, que son de las fuentes que más contribuyen al efecto invernadero, a la contaminación atmosférica y acústica y la degradación ambiental, en detrimento de otros modos de transporte como el ferrocarril al que se dedica muchas menos inversiones, la mitad a alta velocidad, lo que está ocasionando una disminución de líneas y servicios que compromete su futuro. Es cuestión de pasar a un fomento alternativo del ferro-

carril convencional -mejorando líneas, servicio y velocidad- así como del transporte marítimo, del transporte colectivo y de redes ciclistas y zonas peatonales, reorientando así el PDI.

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

– El turismo, una de las actividades económicas más importantes de nuestro país, puede ver comprometido su futuro por razones ambientales si no cambia profundamente, planificándose, diversificando la oferta, modificando las pautas de ocupación de suelo y edificación, incorporando criterios de calidad ambiental, modificando el uso y gestión del agua, la energía y los residuos.

El desarrollo sostenible requiere importantes modificaciones en los procesos industriales y productivos, actualmente insostenibles, lo que implica una mayor inversión en labores forestales y silvícolas preventivas de los incendios y una mayor cantidad, profesionalización y estabilidad de los empleos. Las condiciones para un desarrollo industrial respetuoso con el medio ambiente, es decir, orientado hacia una producción limpia, son básicamente dos: la eficiencia en el uso de recursos naturales y la prevención de la contaminación:

- 1) La eficiencia implica un menor consumo de recursos a lo largo de todo el proceso, especialmente de recursos hídricos y energéticos, pero también de espacio y de materiales, fomentando además la reutilización y el reciclado tanto en el proceso industrial como de los bienes productivos y promoviendo la mayor durabilidad y posibilidades de dichos productos.
- 2) La prevención de la contaminación comprende cambios en los procesos, en los productos o en las materias primas que reducen, evitan o eliminan el empleo de sustancias tóxicas o peligrosas o la generación de subproductos peligrosos por unidad de producción, de forma que se reduzcan los riesgos totales sobre la salud de los trabajadores, consumidores o el medio ambiente, en lugar de trasladar estos riesgos de los trabajadores a los consumidores y al medio ambiente.

En el camino hacia la producción limpia será necesario acudir a medidas correctoras de la contaminación o de final de tubería, tales como sistemas que reduzcan o eliminen las emisiones tóxicas a la atmósfera, depuración de las aguas contaminadas o un adecuado control y tratamiento de los residuos peligrosos. Pero dado que dichas medidas correctoras no eliminan la contaminación, sino que tan sólo reducen su peligrosidad inmediata, trasladando

la toxicidad de un medio a otro (del aire o agua al suelo y viceversa), no pueden considerarse como medidas preventivas. Por ello, la aplicación de tecnologías ambientales de fin de línea no puede sustituir a la prevención, es decir debe ser una medida temporal y simultánea a la adopción prioritaria de medidas preventivas que evitan la contaminación en el origen al sustituir productos y procesos tóxicos por otros que no lo sean. No hay que olvidar en esta política preventiva las acciones contra la contaminación acústica que se está convirtiendo en otro factor más de contaminación y deterioro ambiental.

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

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

CC.OO. promoverá que las políticas industriales integren el respeto al medio ambiente y se orienten hacia la producción limpia como una variable de primer orden. La promoción de una reconversión ecológica de la industria generará un tejido industrial mucho más amplio, sostenible y duradero y una mayor estabilidad de los empleos industriales. Las experiencias y análisis realizados muestran que el balance global de empleo es positivo. No obstante, la reconversión ecológica de la industria debería contar con un Fondo creado a través de aportaciones públicas y privadas provenientes del sector industrial que atendiera las consecuencias sociales indeseadas que tal reconversión pudiera causar, de forma que no fuera traumática. CC.OO. debe aparecer como una organización sindical comprometida con el medio ambiente que defiende el empleo, con soluciones que tengan en cuenta a la vez el empleo y el medio ambiente y por lo tanto contemplan las consecuencias sociales y ambientales de sus propuestas y alternativas. En los casos de conflicto entre realidades industriales y su entorno, las propuestas del sindicato deben permitir soluciones integradoras entre los intereses de la industria, sus trabajadores y las poblaciones afectadas, actuando como puente y polo de diálogo necesario que permita avanzar en soluciones que aborden la eliminación de los riesgos contaminantes y preservar el empleo.

Así mismo, a través de la acción sindical y de los acuerdos correspondientes, CC.OO. tratará de comprometer a las empresas a adoptar medidas favorables al medio ambiente según los riesgos ambientales de cada centro, a facilitar la información, participación y segui-

miento de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos en materia medioambiental y a dotarles de medios y formación adecuados. Los compromisos a lograr a través de la negociación colectiva o de acuerdos específicos en el marco sectorial o de empresa, serían: la realización de auditorías ambientales con participación sindical, la puesta en marcha de un plan de prevención en materia de residuos, el ahorro y eficiencia energética, el ahorro y depuración de agua y la sustitución de tecnología y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia.

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

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

Hasta el siglo XIX la energía consumida era renovable. Con la revolución industrial comienza el uso de combustibles fósiles y la utilización de fuentes no renovables. Hoy el 90% proviene de estas fuentes, lo que plantea serios problemas de insostenibilidad ambiental, tanto por agotamiento de los recursos como por sus efectos contaminantes, con riesgos tan graves como el cambio climático, lo que ha llevado a la comunidad científica y a los movimientos sociales y sindicales a nivel mundial -incluida CC.OO.- a exigir fuertes medidas de reducción de las emisiones de los gases de efecto invernadero y, más concretamente, a reducir las emisiones de CO₂ en un 20% para el año 2005.

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

Se trata de un proceso de sustitución con una etapa de transición energética. Unas fuentes -como la nuclear- deberían ser abandonadas a corto plazo. Otras, como el gas, están llamadas a desempeñar una importante función en el medio plazo. Y otras, como el carbón autóctono -que no el de importación, que actualmente supone cerca de un tercio del total consumido-, se seguirían utilizando en unas cantidades similares a las actuales durante largo tiempo, manteniendo el sector minero de interior e introduciendo en el proceso de combustión las tecnologías más limpias disponibles.

Paralelamente se deberían desarrollar programas de Gestión de la Demanda e iniciativas de ahorro y eficiencia energética -tanto en la producción de energía eléctrica como en la edificación, en el transporte y en la industria- que mejorarían la eficiencia de nuestra producción energética e industrial, actualmente muy deficiente en el marco de una extremada competitividad. Por otra parte, se trata de generalizar el uso de las energías renovables (eólica, solar térmica y solar fotovoltaica y de biomasa) actualmente en condiciones técnicas y económicas de multiplicarse dado el desarrollo tecnológico alcanzado y el enorme poten-

cial de nuestro país. El desarrollo de estas fuentes energéticas lleva asociado un importante impulso de generación de nuevo tejido industrial con gran futuro en la fabricación de equipos y en la construcción y mantenimiento de instalaciones. En el campo de la energía solar térmica, CC.OO. fomentará su instalación en las promociones de vivienda así como la incorporación de criterios ambientales en su iniciativa social de vivienda.

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

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

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

8. CC.OO. y el aparato productivo

En los últimos años hemos asistido a un proceso de deterioro de nuestro aparato productivo y de desindustrialización que ha agravado los problemas estructurales de la industria española: dimensión reducida, proteccionismo exagerado, excesivo peso de los sectores tradicionales más maduros y en proceso de reestructuración, menor productividad, déficit tecnológico, fuerte dependencia externa en su financiación y escasa capacidad para competir en el exterior.

Podemos afirmar que se ha producido una derrota del capitalismo industrial a manos del capitalismo especulativo y financiero y en ello han incidido no sólo factores económicos objetivos, sino también la falta de cultura empresarial de nuestro país, la dejación de responsabilidades industriales y la reducción del papel del Sector Público de la economía.

La apuesta de los Gobiernos del PSOE en favor de la máxima de que la mejor política industrial es la que no existen ha conllevado el abandono de las políticas activas, así como la apuesta por un modelo de competitividad basado exclusivamente en la reducción de los costes sociales y el olvido de los verdaderos déficit estructurales de nuestro aparato productivo.

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

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

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

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

El sindicato deberá seguir impulsando compromisos para crear estas condiciones:

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

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

- Suelo industrial.
- «Incubadoras» o «viveros» de empresas (apoyo técnico y gestión).
- Acciones formativas sobre empresarios y trabajadores.
- Servicios de Información: empleo y capacitación.
- Centros de innovación e I + D con participación de los agentes sociales, las empresas y las universidades.
- Apoyo a la cooperación interempresarial.
- Asesoramiento y ayuda a la exportación.
- Mejora del acceso a la financiación de las nuevas empresas (ayudas públicas, sociedades públicas o mixtas de capital-riesgo).

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

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

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

Los mercados no operan en vacío y requieren un marco jurídico y reglamentario que sólo los poderes públicos pueden proporcionar a través de las administraciones públicas (AA.PP.). La acción pública afecta de forma muy directa a las actuaciones e iniciativas productivas y comerciales, incide sobre los costes de producción a través de muy variados servicios, controles, transferencias, impuestos; redistribuye ingresos y altera los patrones de la demanda, incide globalmente y asigna recursos en la medida de su gran capacidad de compra (consumo público), y un largo etcétera. Por tanto, además de las acciones presupuestarias que se deberían acometer para revitalizar el sector productivo, las AA.PP. deberán de

perseguir una deseable mejora en la prestación de los Servicios Públicos que, además de simplificar los procesos administrativos y burocráticos, coadyuven a la necesaria contención del déficit público y, en consecuencia, a la mejora de la situación económica. Es indudable que los problemas derivados del inacabado proceso de modernización y reforma de las AA.PP. junto a su inadecuado funcionamiento, además de incidir en el déficit público, también lo hacen sobre la ineficiencia e ineficacia del sistema productivo y, en consecuencia, de las economías y el empleo.

En materia industrial no es suficiente con exigir políticas a los poderes públicos. Nuestra estrategia de negociación colectiva debe incorporar los aspectos industriales, tanto la negociación a nivel empresarial, como en los ámbitos sectoriales, en los que las Federaciones deberían apostar por la articulación de marcos estables de interlocución con las patronales.

8.1. Otro modelo de competencia

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

La oposición sindical a que la competencia se formule sólo como «precios bajos por costes salariales bajos» se da no sólo para defender la renta de los trabajadores (salarios y protección social), sino por entender que «siempre habrá alguien que venderá más barato por tener trabajadores peor pagados» y por la constatación de que la mayoría de las empresas europeas con costes salariales más altos que los españoles, son más competitivas que las españolas.

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

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

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

- Podría gastarse más dinero en las medidas que antes se reclamaban como políticas horizontales.
- Además podría impulsar la demanda (consumo público) mediante programas de compras de bienes y servicios públicos utilizando como proveedores a empresas españolas que cumplieren determinados objetivos de empleo e innovación. Modificando si fuese preciso la Ley de Contratos del Estado.

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

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

Aunque es difícil determinar todas y cada una de las características de ese tipo de industrias, que incluso pueden variar según los sectores, en lo que sigue han tratado de enumerarse algunas de las más significativas:

- Empresas con sede en España y capital mayoritariamente español.
- Que dispongan de una línea de productos propia (no licenciarios) y de tecnología y recursos técnicos para el desarrollo y mejora de dichos productos.
- Que realicen la mayor parte de las actividades de alto valor añadido propias de la sede (I+D, marketing, comercialización, promoción, postventa, etc.) en y desde España, independientemente de que parte de sus actividades de producción y/o distribución estén implantadas en varios países.
- Que tengan una apreciable presencia en el mercado interno o una presencia significativa en los mercados de exportación.
- Que desarrollen, al menos una parte de su actividad, en productos y mercados con unas razonables expectativas de futuro.

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

8.2. CC.OO. y la empresa pública

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

La extensión de este sector se defiende desde la convicción de su necesidad. Todos los países disponen de un sector público de empresas y así será mientras exista el Estado, que se instaura y se reconoce en el sistema de mercado como un agente económico. En nuestro país, la tasa de paro, la dependencia de comarcas y regiones enteras del tejido empresarial público, hace el recorte de este sector particularmente problemático y doloroso y, por ello, injusto. Por otra parte las carencias en el tejido productivo español hacen que muchas empresas públicas industriales, por tamaño y tecnología, sean las únicas con suficiente masa crítica para orientar y dinamizar dicho tejido. Eventuales procesos de enajenación de activos públicos (o eventuales cambios de organización corporativa dentro de las empresas que los posibiliten), que persigan la privatización como un fin en sí mismo, sin una orientación de desarrollo de una política industrial activa o sin tener en cuenta consideraciones de servicio público, no serán otra cosa que «pan para hoy y hambre para mañana».

El sindicato es el primer defensor de los valores colectivos, la solidaridad, el equilibrio y la cohesión social y territorial. En el nuevo contexto económico la defensa de todo lo público habrá de considerar los factores de eficacia y de eficiencia social del sector público resolviendo la disputa entre Mercado y Estado, reconociendo a este último el papel irremplazable que tiene en el desarrollo económico y la satisfacción mediante servicios públicos a los ciudadanos. La capacidad pública de influir en la economía, intervenir en la conducción de la política industrial; capacidad de invertir en infraestructuras; I+D; innovación tecnológica y administrativa; fuente insustituible en la generación de empleo: extensión universal de determinados servicios, etc., confirman la importancia de la defensa global que de lo público realiza el conjunto de la Confederación, defensa de lo público desde la rentabilidad social y económica en un marco determinado de crecimiento y suficiencia que deberá contar con el mayor número de aliados entre los trabajadores y la sociedad. Para esto último, es preciso apoyar el desarrollo de instrumentos de análisis económico-social como los balances sociales, que permiten sustentar y publicitar adecuadamente el concepto de rentabilidad económico-social, tanto en la empresa pública industrial como especialmente en las empresas públicas de servicio público.

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

Hay que establecer qué sector público empresarial debe seguir existiendo para dar soporte a la actividad económica del país y a las necesidades sociales (transportes, telecomunicaciones, etc.) e introducir sistemas profesionales de gerencia con evaluaciones periódicas que eviten la aparición de «agujeros» o «pérdidas acumuladas» de súbita presentación como justificante de un cierre de actividad, de un ajuste o de una privatización. Es preciso identificar en la empresa pública las áreas de servicio público y las de carácter comercial, asegurando su unidad de gestión y evitando que filializaciones u otras formas de organización interna (grupo de empresas, holding) «descremen» y reduzcan el sector público. En cualquier caso,

es imprescindible asegurar su viabilidad a través de mecanismos de compensación de obligaciones de servicio público mediante instrumentos como Contratos Programa, Convenios, etc., con las Administraciones afectadas. Igualmente es preciso avanzar en su saneamiento financiero, ya que estas cargas lastran seriamente su eficacia y su eficiencia económica y social.

En segundo lugar, hay que establecer objetivos y unos criterios para que el capital privado pueda participar en el sector público cubriendo los objetivos que el sector público tiene asignados. Naturalmente, la entrada de capital privado en las empresas públicas no supondrá en ningún caso la pérdida del control de las decisiones estratégicas por parte del Estado.

Y, en tercer lugar, hay que prever los efectos sociales de la desaparición de la empresa pública con planes preventivos de desarrollo industrial regional, con recualificación de los trabajadores y con programas de recolocación para impedir la expansión de las grandes concentraciones de prejubilados y jubilados con anticipación, cuya supervivencia, ahora ya no productiva, sigue dependiendo del erario público.

Y, en cuarto lugar, habrá que insertar en este cuadro las actuaciones necesarias del Sector Público financiero, que, dadas las necesidades de nuestro país y las demandas sociales, también del empresariado, debería desarrollar una clara vocación industrial. En este sentido consideramos necesario el mantenimiento del sector público financiero. Teniendo en cuenta la importante concentración bancaria actual, que con toda seguridad seguirá en aumento, sería una grave irresponsabilidad que el Estado renunciase a un instrumento que, además de poder ejercer un efecto de contrapeso en el sector, le permitiría intervenir de forma más efectiva en un sector estratégico clave en la economía.

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

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

9. CC.OO. y las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras

9.1. Empleo

La consecución del pleno empleo constituye, desde la perspectiva de un desarrollo equilibrado del estado social, la primera e irrenunciable reivindicación del sindicato. Aparentemente, también es el primer objetivo de los programas políticos en nuestro país, y en la UE. La misma patronal y la derecha -sin duda con otras pretensiones- utilizan la necesidad de generar empleo para justificar la reducción de los costes laborales y la presión fiscal.

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

1. El crecimiento económico y el aumento de la inversión productiva.
2. La política industrial activa.
3. La investigación de «nuevas fuentes de empleo».
4. La reorganización del trabajo y su redistribución.
5. La mejora de productividad del capital fijo.
6. La mejora de la cualificación del factor trabajo.
7. La adecuada intermediación en el mercado de trabajo.

Consolidar estos «pre-requisitos» depende de políticas de las Administraciones Públicas y, también, del funcionamiento de un adecuado marco de relaciones laborales.

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

La actuación sindical (ya hemos hablado de «CC.OO. y el Estado» y «CC.OO. y el aparato productivo») debe centrarse, en este apartado, en reflexionar y proponer sobre los pre-requisitos 3º al 7º.

Los nuevos yacimientos de empleo

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

En expresión publicitada por el Libro Blanco, dada la saturación del mercado existente en los países industrializados para muchos productos o bienes de uso tradicionales y, constatada la tendencia a la terciarización de la economía, parece bastante claro que los «nuevos ya-

cimientos de empleo» se sitúan, en gran parte, en el área de los servicios a las personas, a los colectivos y a las empresas.

En bastantes áreas de los servicios públicos, la cobertura de las demandas de determinados servicios o atenciones sociales son satisfechas de múltiples formas, desde el trabajo autónomo al cooperativo, pasando por asociaciones sin ánimo de lucro que prestan los servicios apoyándose en subvenciones concedidas por distintos ámbitos institucionales. También se ha seguido la vía del voluntariado, poco extendido aún en nuestro país pero cada vez más utilizado. Es de prever que esta demanda crezca y que sea un importante canal de creación de empleo. La asistencia a las personas, trabajo atribuido a las mujeres, y la característica actual del trabajo informal y/o voluntario hacen pensar que las mujeres y los jóvenes serán los principales destinatarios de estos empleos; pero también puede ser una alternativa para las personas mayores que han quedado fuera del círculo normalizado del trabajo asalariado. El sindicato debe intervenir para regular este empleo, para dotarlo de la formación adecuada, para revalorizar laboral y socialmente las funciones que en ellos se desarrollan, para negociar sus condiciones económicas y profesionales, incluyendo el establecimiento de un salario mínimo adecuado a las competencias requeridas, y para favorecer el acceso indiscriminado de hombres y mujeres, evitando así nuevas segregaciones ocupacionales basadas en el sexo.

La reorganización del trabajo y su redistribución

El acceso de hombres y mujeres al mercado de trabajo debe comportar la disminución del tiempo que cada persona individualmente dedica al trabajo asalariado. Pero también permitirá avanzar en la batalla cultural de integración de los hombres en el mundo de la esfera privada, lo que contribuirá al reparto de las tareas domésticas de forma solidaria. Avanzar conjuntamente en la democratización del mundo laboral requiere, también, fomentar otros ámbitos de consumo más en consonancia con aquello humanamente útil y necesario. Por ello, además del mantenimiento del empleo existente y la creación de nuevos puestos de trabajo, hay que ensayar todas las posibles formas de redistribución del trabajo y de la renta. En torno a este asunto parece orientarse el debate del futuro. No es un debate nuevo y no tiene solución fácil, como lo demuestra la profunda discusión relacionada con una disminución del tiempo de trabajo vinculado a la disminución de la percepción salarial.

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

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

Conviene señalar de antemano que en nuestro país no es posible confiar toda la generación de empleo necesaria para compensar una altísima tasa de paro y de bajos niveles de ac-

tividad en la reducción de jornada, por muy fuerte que ésta fuese. La mayor cantidad del nuevo empleo debe venir de la expansión de la actividad productiva, y del crecimiento de las actividades del sector de los servicios que demanda la industria y la sociedad. De no darse este impulso a la creación de nuevos empleos seguiremos padeciendo una alta tasa de paro, y los efectos de la reducción de jornada serán pronto absorbidos por incrementos de la productividad.

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

Por ello, hay que mantener con vigor nuestra reivindicación de reducción de la jornada laboral máxima para llegar a las 32 horas semanales, reivindicada también por la Confederación Europea de Sindicatos. En este sentido articular movilizaciones en el ámbito europeo para que la reducción sea general, pues si no sólo se adoptará por las empresas con demanda, no se creará empleo y será ineficaz socialmente. Además, la reducción debe ser importante, pues reducciones pequeñas pueden ser absorbidas por los aumentos de productividad horaria sin consecuencia para la creación de nuevos empleos.

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

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

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

Hay que reafirmar nuestras reivindicaciones clásicas tendentes a limitar eficazmente las horas extraordinarias, para generar empleo a través de la propuesta de medidas concretas, e intentar limitar las posibilidades de pluriempleo, reivindicar la jubilación voluntaria a los 60 años, fomentar los contratos de relevo en las jubilaciones anticipadas, y presionar en todos los convenios por la reducción de jornada y por el reconocimiento como días cotizados a efecto de jubilación, para los contratos a tiempo parcial o de jornada reducida. Es necesario un plan, que entre otras consideraciones plantee la necesidad de realizar un seguimiento y control de la PSS en las Administraciones Públicas, contando con quienes representan a las trabajadoras y trabajadores, denunciándose, vía Inspección de Trabajo y por la vía administrativa, la ocupación de los puestos de trabajo.

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

Para gobernar con criterios solidarios este «reparto del trabajo» es necesario proteger estas modalidades de contratación, fijando en el convenio colectivo, al menos, causas de su aplicación, porcentajes en relación con la plantilla, y condiciones salariales y de trabajo. Hay

que tener en cuenta que, en lo relativo al trabajo a tiempo parcial, el vigor con que avanza, a través de él, la tasa de actividad femenina augura que lo que ahora se considera marginal en un futuro no lo será tanto, y que de la sensibilidad sindical por regular este trabajo dependerá la capacidad de vincularse a más trabajadores y trabajadoras.

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

La mejora de la cualificación de los trabajadores/as

La cualificación profesional se considera hoy un elemento estratégico para la mejora de la competitividad de las empresas. Pero, para CC.OO., la mejora de la cualificación de los trabajadores debe ser un elemento inseparable de: Mayores oportunidades de empleo, mejora de la calidad del empleo y disminución de los riesgos de exclusión del mercado laboral.

El Acuerdo Nacional de Formación Continua es para CC.OO. una herramienta indiscutible de acción sindical. Los trabajadores deben ganar espacio de negociación y de intervención en la empresa a través de este Acuerdo, participando no sólo en la aprobación final del plan, sino intentando hacerlo en todo el proceso de planificación de la formación, selección de participantes, seguimiento del plan, y evaluación de los resultados finales. El desarrollo del ANFC debe formar parte de las plataformas de negociación colectiva, para conseguir que la participación de los trabajadores en acciones formativas repercuta realmente en la mejora de las condiciones de trabajo y en la mejora de la calidad del trabajo (promoción, estabilidad en el empleo, etc.). CC.OO. favorecerá y proporcionará la participación de todos los trabajadores en acciones de formación, y fundamentalmente potenciará la participación de aquellos trabajadores más descualificados y con mayor riesgo de exclusión del mercado de trabajo.

El ANFC es, ante todo, para CC.OO. una herramienta útil de acción sindical, y no tanto una oportunidad de intervención en la gestión.

La Formación Ocupacional debe servir para mejorar la cualificación de los trabajadores que se encuentran, por diferentes circunstancias, apartados del mundo del trabajo. FOREM ha conseguido a lo largo de estos años desarrollar un gran número de actividades formativas con resultados positivos. Debemos seguir incidiendo en la mejora de la calidad de las empresas y completar nuestra actividad formativa con la implementación de servicios que den un valor añadido a esta formación, desarrollando programas de orientación profesional y todas las actividades que se contemplan en los Servicios Integrados para el Empleo (SIPES), en estrecha colaboración con todas las estructuras del sindicato y con los ASEM.

La formación ocupacional debe tener como objetivo fundamental la mejora de la cualificación y del desarrollo personal y la inserción en el mundo laboral.

Es preciso reconocer que la formación, por sí sola, no resuelve los problemas del empleo y de competitividad que tiene nuestro país, pero puede paliar, unido a otro tipo de medidas, todas esas dificultades.

El sindicato debe seguir reivindicando la necesidad del reconocimiento de las certificaciones profesionales y de los títulos profesionales en el mercado laboral.

La intermediación en el mercado de trabajo

En la actualidad, por efecto de las reformas laborales, superamos el 35% de temporalidad. En consecuencia, desde CC.OO. exigiremos reformas en el ordenamiento laboral en el sentido de:

- a) Avanzar en el desarrollo de la democracia industrial.
- b) Racionalizar y estructurar nuestro mercado de trabajo, reduciendo las tasas de temporalidad y precarización en el objetivo de la estabilidad en el empleo.
- c) Desarrollar el papel de los sujetos colectivos, mejorar su participación institucional y garantizar, así, una mejor defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

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

- 1) Supresión del contrato temporal de fomento del empleo, y derogación de la habilitación legal al Gobierno, contenida en el ET, para desarrollar contratación temporal no causal.
- 2) Supresión del contrato por lanzamiento de nueva actividad, que se ha convertido en una modalidad no causal «sui generis», y cuya regulación es de una gran flexibilidad y tan ambigua que potencia su utilización fraudulenta. Esta modalidad debe quedar acotada para las empresas de nueva creación.
- 3) Modificar la regulación del contrato de aprendizaje, convirtiendo el mismo en una modalidad auténticamente formativa, dignificando el trabajo y la figura del aprendiz y reintegrándole plenamente en el sistema de protección social.
- 4) Reformar la regulación de los contratos por obra o servicio, y eventual por necesidades de la producción, acotando más su definición y naturaleza, y los sectores en los que pueden celebrarse. Modificar la regulación legal del contrato a tiempo parcial, con el objetivo de que, con independencia del número de horas trabajadas, tengan acceso al mismo tipo de prestaciones sociales que el resto de los contratos. En tanto no se produzca el cambio en la normativa legal, CC.OO. promoverá en la negociación colectiva que la duración mínima de horas contratadas en esta modalidad sea de veinte horas a la semana u ochenta al mes.
- 5) Establecimiento de topes porcentuales máximos de contratación temporal en relación con el número de trabajadores fijos en plantilla, ajustados asimismo a las circunstancias de cada sector.

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

7) Establecimiento de una indemnización de 15 días por año trabajado, cuando se produzca la extinción de cualquier contratación temporal.

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

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

Con este objetivo, la Ley 2/91 debe ser un instrumento a potenciar y utilizar, tanto en relación al seguimiento de la contratación en la empresa como fuera de ésta, y para las empresas en las que no existe representación sindical especialmente en las pequeñas y medianas, por medio de las comisiones de seguimiento de la contratación, realizando labores de asesoramiento y denuncia de los fraudes en la contratación, tanto ante las Inspecciones de Trabajo como ante la opinión pública. Constituyéndose equipos estables de seguimiento con labores de asesoramiento y denuncia de los fraudes en la contratación, tanto ante la Inspección de Trabajo como de cara a la opinión pública. A nivel confederal se elaborarán criterios de actuación ante las situaciones fraudulentas, analizando las particularidades y fomentando vías de actuación sindical protegiendo especialmente a los trabajadores de las PYMES. Dentro de las secciones sindicales de las grandes empresas se nombrará una persona responsable del seguimiento de la contratación, en coordinación con los equipos estables a nivel federal de rama o territorio.

En el prioritario objetivo sindical de defensa del empleo, con la necesaria práctica sindical de seguimiento de la contratación, es preciso fijarse objetivos inmediatos y concretos en cada ámbito de actuación. En relación con los grupos de empresas, en unidades industriales y económicas, es necesario avanzar con reivindicaciones y propuestas sindicales del mismo ámbito, con el objetivo de establecer marcos de regulación negociados, fijando dentro otras garantías de empleo, condiciones de movilidad, elementos básicos y comunes de condiciones de trabajo, formación, etc., ligados a la intervención sindical en relación con la propia política industrial del grupo. Otro frente de actividad debe ser el desarrollo sectorial y territorial de actuaciones específicas en relación con la economía sumergida y el trabajo domiciliario.

Ligado a todo ello, y en el marco más concreto de cada empresa, es necesario avanzar decididamente en lo que es ya un problema esencial en muchas: la relación entre la actividad y el empleo, su descentralización, las diversas formas de contratación y de subcontratación. De forma particular, las ETT suponen en estos momentos una forma de contratación con graves repercusiones en la precariedad del empleo. Es necesario, por ello, que estén presentes nuestras reivindicaciones al respecto en la acción sindical, particularmente en la negociación colectiva, así como en las propuestas legislativas para modificar la Ley 14/94.

Teniendo en cuenta las características diversas de los trabajadores a los que se aplica esta modalidad contractual, la de los diversos sectores en que se da, así como la experiencia del

trabajo sindical en este tema, particularmente en la negociación colectiva del último período, los objetivos prioritarios serán la estabilidad del empleo en los trabajadores contratados a través de ETT, preferentemente en las empresas usuarias; la no discriminación en sus condiciones de trabajo y salario, delimitando las actividades en que se aplica, con posibles proporciones o cifras tope en relación a las plantillas y con el tiempo de aplicación; así como los instrumentos sindicales de los trabajadores de la empresa usuaria y de los propios trabajadores de las ETT para tutelar el difícil ejercicio de los derechos individuales y colectivos de estos trabajadores. Junto con todo ello, es preciso desarrollar nuestra acción para conseguir un nivel de intervención y control sindicales en la autorización administrativa de las ETT, la exclusión de su utilización en sectores y empresas con especial peligrosidad para la seguridad y la salud, así como impulsar la actuación sindical, administrativa y jurisdiccional para impedir la utilización en fraude de ley de las disposiciones que las regulan.

CC.OO. propondrá una reforma de la Ley 14/94 sobre Empresas de Trabajo Temporal, que limite este campo de contratación, que garantice la discriminación y que favorezca la participación sindical en el control de esta modalidad de trabajo; lo que no obvia la necesidad de actuar en las empresas usuarias para regular en qué trabajos se contrata, cómo se trabaja y en qué condiciones, en esta nueva forma de relación laboral. La incidencia que en nuestro país tiene lo que venimos denominando economía sumergida o irregular, y las repercusiones que se desprenden de esa situación, como son competencia desleal, fraude fiscal y otros fraudes de ley, expulsión de importantes colectivos de trabajadores del sistema público de la SS, etc., nos obligan a elaborar y aplicar una política concreta para remediar esta situación.

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

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

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

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

Desde CC.OO. seguiremos potenciando los organismos de participación del INEM, exigiendo que los mismos tengan un papel más ejecutivo y no sean puros receptores de información ya pasada. Trabajamos para revitalizar las comisiones de seguimiento de la contratación y profundizando en su descentralización. Exigimos, especialmente a las CC.AA. que tienen transferidas algunas competencias, y a las distintas administraciones locales -ayun-

tamientos y consejos comarcales- que, al margen de sus competencias, participen de forma dinámica en los temas socio-económicos. Queremos que se potencie esta colaboración y responsabilidad de las administraciones locales, que ha de ser coordinada y con la participación activa del sindicalismo confederal. El conjunto de estas novedades en la intermediación del mercado de trabajo obliga al sindicato a reflexionar seriamente y colectivamente sobre la posición que hemos de tener ante estos complejos temas. Nuestra intervención ha de pasar necesariamente por potenciar el establecimiento de ámbitos colectivos que puedan disputar a la iniciativa privada la exclusividad de esta función, para asegurar al máximo la transparencia del mercado de trabajo y la igualdad de oportunidades. Es evidente que las iniciativas pueden y han de ser diversas y diferentes según las características de los territorios, su historia, según los agentes que existan, etc. También nuestra forma de trabajar como sindicato responde a diferentes situaciones.

A pesar de esto, estamos obligados a definir un modelo de participación que sea susceptible de ser aplicado de manera flexible, según las características y las posibilidades de cada lugar. De manera general, diferenciamos dos niveles de intervención de CC.OO.: la participación institucional y la gestión propiamente dicha. La participación institucional tiene por objetivo realizar un papel de seguimiento, control y asesoramiento de las administraciones en materia socioeconómica, y se ha de ejercer desde los Consejos Económicos y Sociales (CES) u otros organismos que desarrollen las mismas o parecidas funciones.

De esta forma, inscribimos la participación en una perspectiva de globalidad del desarrollo económico y social de un territorio. Respecto a la gestión directa ejercida por el sindicato puede ser de forma exclusiva o bien participando en organismos tripartitos -administraciones, organizaciones empresariales y sindicatos- que se vayan creando a nivel territorial. Esta participación y responsabilidad sindical de las uniones territoriales se ha de caracterizar por su profesionalidad y transparencia en los métodos y funcionamiento. La gestión exclusiva de CC.OO. se realiza a través de la red de Centros de Asesoramiento para el Empleo de CC.OO. (ASEM/ASSOC).

Las uniones territoriales son las responsables de la acción sindical dirigida a las personas sin trabajo, pero es necesaria la coordinación entre las federaciones y las uniones, que se ha de garantizar mediante los responsables de empleo federativos y territoriales. Con la implantación progresiva de estos centros planteamos pasar a un nuevo estadio de la organización de nuestro trabajo y realizar una política sindical hacia este colectivo de forma integral. El objetivo general de la red es constituir un ámbito de encuentro de las personas en paro, especialmente de los afiliados y afiliadas a CC.OO. en paro, con el objetivo de organizar y ofrecer:

- 1) Información del mundo laboral, ofertas de empleo, subvenciones, becas, etc., así como los derechos legales, prestaciones y otros.
- 2) Orientaciones para definir el futuro profesional de acuerdo con la formación obtenida, así como en función de las necesidades del mercado de trabajo y de la oferta existente. Orientar en la búsqueda activa del empleo. Planes individuales y/o colectivos para adquirir experiencia. Realización de calificaciones y clasificaciones profesionales.

- 3) Asesoramiento jurídico, para hacer solicitudes y reclamaciones sobre temas de prestaciones, subsidio de paro, contratos de trabajo y otros.
- 4) Denuncia de la situación de paro, desprotección, y de los efectos sociales, sindicales, económicos y también físicos y psicológicos del paro.
- 5) Organización y afiliación a CC.OO.

El sindicato debe actuar ya en la intermediación en el mercado de trabajo, conjuntando instrumentos que ha creado y que deben incardinarse (ASEM, centros de apoyo a inmigrantes, política sobre discapacitados, secretarías de mujer y juventud, instrumentos de formación, órganos tripartitos de concertación regional o local). El objetivo no es crear una empresa o agencia privada de colocación ni obtener de las contrapartes patronales la franquicia o monopolio -imposible- para la contratación, sino velar por un acceso al trabajo de los que más lo necesiten, tutelar (ley de control de la contratación) desde el nacimiento de su relación laboral las condiciones de trabajo, y vincular al sindicato a parados, eventuales, mujeres, jóvenes e inmigrantes mediante la mediación sindical para satisfacer su principal reivindicación: el empleo.

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

Todas las medidas legislativas sobre protección por desempleo, como la reforma laboral, han tenido como consecuencia una disminución muy importante en las coberturas por desempleo. Entre los objetivos de CC.OO. debe estar el conseguir, amparándose en la Constitución, la negociación de una reforma de la legislación que garantice, legal y doctrinalmente, están diferenciadas, estudiaremos la posibilidad de que su financiación repercuta en capítulos diferentes.

9. 2. Negociación colectiva

La profunda modificación que ha sufrido el ET con la contrarreforma laboral exige una estrategia sindical diversificada y simultánea que contemple absolutamente todos los planos. La acción sindical en la empresa, la negociación colectiva y la lucha por el cambio normativo y legislativo, tal como se ha señalado anteriormente. Desde esta concepción planteamos toda una serie de medidas que valen tanto para la acción reivindicativa general como para la exigencia del cambio legislativo, en las tres fases de la relación laboral: el acceso, la permanencia, y la salida del mercado de trabajo.

- a) En el acceso o entrada al mercado de trabajo:

- Reducción de los períodos de prueba con carácter general, frente a la ampliación que supone la contrarreforma laboral.
- Exigencia convencional y legal de cuáles son de manera tasada los factores profesionales a superar (prueba), y que el empresario demuestre objetivamente la no superación de dicha prueba cuando opte por la rescisión.
- Democratización y control sindical en el acceso al trabajo, luchando contra todo tipo de discriminación, para que este acceso se produzca en base a razones estrictamente profesionales, preservando la igualdad de oportunidades.
- En el ámbito de la función pública impedir o limitar el acceso por mecanismos extraños como contratos eventuales (de confianza), utilización de las EE.TT., que vulneran los principios de mérito, capacidad y titulación.

b) En la fase de permanencia, y siendo muy complejo abarcar todos los aspectos de la relación laboral, es necesario marcar objetivos y prioridades sobre algunos de los aspectos más importantes:

- Prohibición de pruebas médicas genéticas o relacionadas con la vida privada del trabajador sin el consentimiento de éste, tanto en la fase de permanencia como de entrada.
- Exigencia legal y convencional de audiencia previa y control sindical sobre cualquier instrumento o medio (también audiovisuales) para seguir o controlar el desarrollo del trabajo.
- Exigencia de que la movilidad funcional conforme no una medida aislada sino un plan global, que incluya contrapartidas en formación, empleo y promoción profesional. Todo ello basado en criterios estrictamente profesionales sin menoscabo de la dignidad del trabajador y con consulta y participación sindical.
- Todo tipo de traslados deberá ir precedido de un período de consultas. Para los plurales o colectivos además del período de consultas será necesario el acuerdo. En caso de desacuerdo se deberá recurrir a los organismos extrajudiciales de conflictos (Tribunales Laborales), o bien a las Comisiones Paritarias de los convenios, o a los dos, pasando primero por éstas.
- Las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo sólo podrán producirse previa consulta y negociación. Para las de carácter plural y colectivo será necesario el acuerdo previo; en el caso de que esto no se produzca, se recurrirá a los organismos extrajudiciales de conflictos, previo paso por la comisión paritaria en el caso de los convenios sectoriales. En ningún caso se podrán modificar las condiciones pactadas en los convenios colectivos.
- Las vacaciones en general se disfrutarán en período continuo, dividiéndose como máximo en dos períodos, todo ello de acuerdo con el plan global pactado en convenio colectivo, sobre fechas, período, producciones, etc.

c) Los cambios producidos en el ET, la relación con la salida del mercado de trabajo (des-

pido), junto con traslados y modificaciones substanciales de condiciones, constituyen el núcleo más duro de la contrarreforma laboral. En este apartado es necesario plantearse los siguientes objetivos:

- Reducir, limitar o anular donde sea posible el nuevo procedimiento individual de despido tanto en relación a la ampliación de causas como a los porcentajes de despido, recuperando el período de consultas y la negociación previa.
- Toda extinción que afecte a la totalidad de la plantilla será considerada como despido colectivo, con independencia del % que represente, para las empresas de menos de 100 trabajadores.
- Exigencia de planes sociales de viabilidad negociados con los representantes de los trabajadores en todos los supuestos de empresas de más de 50 trabajadores.
- En el supuesto de grupos de empresas, la información y toda la documentación deberá contener y contemplar la situación del grupo.
- La suspensión del contrato de trabajo como el despido individual o colectivo sólo podrá fundamentarse en causas económicas tecnológicas o de fuerza mayor.
- Los períodos de percepción de las prestaciones por desempleo derivadas de un expediente de suspensión no se tendrán en cuenta para el devengo de nuevas prestaciones.
- Exigencia legal o convencional de apertura de expediente contradictorio en todos los supuestos y casos de despido disciplinario.
- El despido se considerará nulo cuando se produzca de forma verbal, cuando no se cumpla el procedimiento establecido en convenio y cuando se incumplan los requisitos de forma para con los representantes de los trabajadores o afiliados.

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

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

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

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

Este no es un objetivo que se marque ahora CC.OO. Si acaso, ahora, tras la reforma labo-

ral, el objetivo parece más perentorio. Pero ya en el V Congreso estos objetivos se plantearon con nitidez. Por ello es conveniente una seria reflexión sobre las causas que nos han impedido acercarnos a nuestros objetivos. Objetivos que incluían, ya entonces, la sustitución de las OO.LL. por convenios estatales. Ahora, con las OO.LL. en trámite de derogación o derogadas, la construcción de estos marcos de relaciones laborales parece más urgente.

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

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

Partiendo del consolidado criterio confederal sobre la responsabilidad federal en la orientación y dirección de la negociación colectiva, la articulación de la negociación colectiva debe desarrollarse empezando por el examen de la realidad sobre la que se aplica y teniendo en cuenta la existencia de situaciones muy dispares que pueden llevar a formas de articulación distintas. Algunas de las realidades diferenciadas son:

1. Sectores de servicios industriales.
2. Sectores con esencial dispersión de la negociación en convenios de empresa y provinciales, o sectores con convenios estatales.
3. Convenios estatales con carácter de convenio marco o de directa aplicación en las empresas.
4. Convenios estatales de tablas de mínimos o sobre masas salariales o salarios reales.
5. Convenios estatales de exclusiva o prioritaria aplicación a las pequeñas y medianas empresas o los que se aplican ya en muchas de sus grandes empresas.

Distintas son también las realidades sectoriales según se manifiesten o no situaciones de directa competencia, económica e industrial, entre las empresas de diversa ubicación territorial, así como la influencia que en la actividad empresarial pueda tener su interrelación con los grandes grupos industriales, españoles o transnacionales. A partir de esta realidad diversa podrá desarrollarse con eficacia la necesaria articulación de la negociación colectiva, avanzando en la organización de la solidaridad y coherencia de la acción sindical. A tal fin habrá que tener en cuenta la evolución de la legislación laboral en relación con la concurrencia de convenios. La actual legislación nació impulsando de hecho la dispersión de la negociación colectiva y en ocasiones la consagró a través de rígidas normas de no concurrencia, por lo que la forma más adecuada de articulación lo es de pactos que, tras afirmar expresamente la vinculación con el convenio único de referencia, establezcan el ámbito propio de negociación y le den contenido concreto; ahora, la introducción del nuevo artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores puede servir en la medida que flexibiliza esta cuestión. Para

que contribuya a ello, evitando su posible efecto insolidario y disgregador, ha de aplicarse para desplegar de forma articulada ámbitos de negociación particulares, territoriales o subsectoriales, a través del desarrollo de sus peculiaridades, consolidando así el propio convenio sectorial del que emanan.

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

- La negociación colectiva es tarea de las Federaciones de Rama.
- Al aspirar a marcos estatales sectoriales o subsectoriales, deberían ser las Federaciones Estatales las que, para su ámbito, estableciesen las líneas generales a seguir.
- La actual estructura de los convenios responde a otra estructura productiva en muchos casos desaparecida, y sigue emanando de los convenios del sindicato vertical (CNS) y conviene, en muchos casos, revisar el mapa de ámbito de cobertura de los convenios. Esto podría ser el primer paso para avanzar hacia una estructura global, articulada y coherente en el sector.
- Los primeros convenios estatales sectoriales o subsectoriales, donde no existe uno anterior al que referirse, aunque pareciesen modestos en sus contenidos, serán ambiciosos en cuanto al futuro. Materias como clasificación categorial, formación, marcos de solución no jurisdiccional de conflictos, estructura salarial, derechos sindicales básicos, no discriminación e igualdad de oportunidades, deberían ser capaces de articular los primeros acuerdos, compatibles con convenios de ámbito inferior preexistentes y que abordarían el resto de las materias, el desarrollo y articulación de las materias genéricas.
- En los sectores en los que ya existe un convenio estatal de directa eficacia en las empresas, se trata de generalizar pactos de articulación en cada una que concreten ese ámbito efectivo de negociación. Pueden resultar del desarrollo previsto en el propio convenio del impulso desde cada empresa de la mejor forma de aplicación del mismo. Tal aplicación y desarrollo deberá hacerse teniendo en cuenta la estructura salarial de la empresa y la de los diversos colectivos de trabajadores que en ella existen, la clasificación y formación profesional, la ordenación de la jornada, la aplicación de la política de contratación, los planes de inversiones, los mapas de riesgos y los planes de prevención, etc. En esta negociación de empresa habrá que prestar especial atención para hacer frente a las tendencias objetivas y subjetivas de disgregación y fragmentación de las plantillas.
- La vigencia de estos convenios estatales tendría que ver con la estrategia de cada rama. Los temas generales no deben revisarse anualmente.
- El objetivo a cubrir es que «no haya ningún trabajador sin convenio», ningún trabajador sin tener reguladas en convenio colectivo sus condiciones laborales básicas.
- Los convenios inferiores provinciales y de empresa deben articularse al estatal de forma progresiva. En los convenios de empresa debe articularse en lo esencial sin que produzcan un rechazo de las bases fuertemente organizadas en las Secciones Sindicales, preservando las características propias de estas empresas, en contraste con la mediana y pe-

queña, señalando, por ejemplo, comedores, transportes, desplazamientos temporales, organización del trabajo, características propias de multinacionales, etc. A tal fin, es necesario que mediante la negociación colectiva queden cubiertos todos los colectivos de trabajadores para los que la derogación de las Ordenanzas pudiera comportar un vacío legislativo.

— Los convenios inferiores, provinciales y de empresa, deben articularse al estatal si no queremos que sean bastiones, a veces corporativos e insolidarios, que impidan la extensión de la negociación colectiva fuera de los escasos grandes núcleos fabriles y la expansión del sindicato a las pequeñas empresas. Esta articulación se realizará en las mejores condiciones, a través de pactos de adhesión que especifiquen su incorporación al convenio sectorial estatal y definan los contenidos de los ámbitos de negociación en su anterior espacio, los de empresa en primer lugar. Otra forma, aplicada ya con éxito, es la constitución de mesas de negociación con expresa presencia de las representaciones sindicales y empresariales que habrían negociado anteriormente los convenios que ahora desaparecen, estableciendo, mediante nuevo convenio, el ámbito global y su articulación con ámbitos inferiores. En este proceso deberá examinarse en cada caso el tipo de convenio sectorial pleno, o bien, si este último es el criterio sindical y si existe fuerza para lograrlo, establecer el convenio sectorial con plena eficacia desde el primer momento, con su propia estructura de articulación, preferiblemente expresa, a los niveles correspondientes.

— La articulación de los convenios de empresa con el convenio estatal puede realizarse a través de su conversión, en unos casos, en pactos de adhesión y articulación, y, en otros, según las características de la empresa y su convenio, manteniendo el convenio de ésta y estableciendo en su contenido la expresa y concreta relación con el convenio sectorial. La articulación empresa-sector constituye un impulso solidario que ha de beneficiar tanto al convenio sectorial como a los trabajadores de cada empresa. Ello va a suponer, como hemos ya comprobado en las diversas experiencias sindicales existentes, un enriquecimiento de los convenios estatales, así como un impulso de los contenidos solidarios y de clase de la acción sindical en la empresa. Con ello, se hace posible la aplicación de forma consciente en cada centro de trabajo de las conquistas de los trabajadores del sector.

— Este modelo de negociación no pivota solamente sobre los que son sus pilares fundamentales; es decir, el sector estatal, la empresa y centro de trabajo, sino que sus mecanismos de articulación pueden desarrollar otros ámbitos posibles, territoriales (de comarca, provincia y comunidad autónoma) o subsectoriales, o su combinación, a fin de establecer la articulación supraempresa, como pueden ser los instrumentos de mediación y arbitraje, la coordinación de los planes de formación, e instrumentos de política industrial.

El concepto sindical de articulación ha de tener un primer y fundamental desarrollo en el marco de nuestra realidad estatal. Pero no puede ignorar el ya largo proceso de organización de la coordinación y la solidaridad internacional de la clase trabajadora. Nuestra incorpora-

ción a las estructuras sindicales europeas y mundiales, la necesaria interlocución sindical-patronal en el marco de los grupos empresariales transnacionales, así como la aplicación de directivas internacionales, como es la europea sobre Comités Sindicales de Empresa, nos permiten avanzar en la imprescindible internacionalización de la acción sindical. Ello ha de suponer progresar en la definición de ámbitos de interlocución y negociación supranacionales, que exigirán una nueva definición de los contenidos articulados de los temas a tratar, desde los más ligados a la propia política industrial de los grandes grupos empresariales, hasta los de avance general en las condiciones de vida y trabajo de la clase trabajadora.

— Este diseño de estrategia de negociación colectiva requiere una gran capacidad sindical para movilizar a los trabajadores, promoviendo y fomentando la participación de los afiliados en las discusiones fundamentales de negociación, arbitrando los medios de consulta suficientemente ágiles que, garantizando los principios democráticos, no entorpezcan la dinámica de aquélla. De ello se deduce que se requiere, también, una gran decisión sindical. Es en torno a las estructuras sindicales, que son las que pueden entender la estrategia de articulación (Secciones Sindicales y sindicatos de rama), donde pivota el trabajo, que no puede descansar, como la estrategia, en los órganos de representación unitaria.

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

— Es la mejor forma de fortalecer las Federaciones sindicales.

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

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

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

Aquí sólo procede proponer estrategias reivindicativas generales:

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

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

- La protección contractual de los contratos no indefinidos y la regulación contractual de las nuevas formas de contratación: aprendizaje y contrato a tiempo parcial.
- La lucha contra la discriminación en condiciones de trabajo por razón de sexo, etnia, edad, etc..., para la cual existen orientaciones sindicales elaboradas e instrumentos sindicales (Secretarías: Mujer, Migraciones, Juventud) con capacidad de asesoramiento y propuesta. Particular relevancia tiene la implantación del criterio de igualdad salarial por trabajo de igual valor. Potenciar una práctica contractual que sea capaz de representar los diferentes colectivos en nombre de los cuales negociamos; es necesario superar la idea de que la unidad se construye, sólo, de acuerdo con el denominador común de los diferentes colectivos. En el contexto actual, la unidad del conjunto asalariado debe construirse sobre la base del reconocimiento de que la diferencia, lo que es específico y exclusivo de un colectivo, no separa, sino que enriquece el conjunto. Las plataformas deben recoger las reivindicaciones comunes y las específicas. Ambas son igualmente importantes. De nuestra capacidad para recoger en las plataformas reivindicativas los intereses de los diferentes colectivos, y de implicarlos en todo el proceso de negociación, dependerá, en buena medida, el éxito o el fracaso en el intento de evitar los procesos de individualización no negociados, los convenios franja o simplemente la desvinculación de colectivos o empresas enteras del convenio.
- Relacionada con el empleo, la propuesta de reducción del tiempo de trabajo, empezando por las HH.EE., complementada con la propuesta de nuevas contrataciones.

La implantación de Planes de Pensiones de Empleo es una realidad en nuestro país. Para CC.OO. este sistema no sustituye ni es contrario al sistema público de pensiones al que complementa, al igual que lo hacían con anterioridad las Previsiones Sociales de empresa o las Mutualidades de Previsión Social. En este sentido, el sindicato abordará en la estrategia de la negociación colectiva los siguientes planteamientos: 1. En los Planes de Pensiones de Empleo podemos concretar nuestro concepto de salario diferido mejor que en ningún otro instrumento de previsión social de empresa. 2. El salario diferido como otro componente más del salario está sometido a negociación colectiva. 3. CC.OO. debemos de estar presentes en la gestión del mismo a través de las comisiones de control, profundizando en la unidad de acción con UGT. 4. Ya en la acción concreta, trabajaremos para que las nuevas externalizaciones de fondos internos se hagan en Planes de Pensiones de Empleo y no con otros instrumentos. 5. Los distintos niveles del sindicato se deben de comprometer incluyendo esta tarea en su actividad.

- En salario, desde la expectativa general de mejora del poder adquisitivo y luchando en todo caso por su mantenimiento, pugnar por la contractualidad de todos los componentes salariales, incluidos los variables. Pactar cláusula de garantía de los incrementos acordados.
- Introducción en las plataformas de medidas de acción positiva que ayuden a igualar las condiciones de trabajo de los colectivos más desfavorecidos.

- La participación en la organización de la producción es una vieja reivindicación sindical. Ahora la reivindicación de la participación en estrategias empresariales es la clave de futuro. El sindicalismo de CC.OO. no debe dejar de ser reivindicativo para ser pasivamente cooperativo. Debe reivindicar participación, no sólo para conocer, sino para impulsar estrategias empresariales con futuro para el empleo y para la mejora del trabajo. La participación en la organización del trabajo es un objetivo irrenunciable para mejorar las condiciones materiales de los trabajadores e impulsar la eficiencia social de las actividades empresariales, en particular el mantenimiento del empleo y la distribución de la riqueza.
Anualmente, el Consejo Confederal, apoyándose en la estrategia acordada en el Congreso, diseñará las líneas reivindicativas generales a desarrollar en los ámbitos sindicales competentes para la negociación colectiva.

- Salud Laboral: CC.OO. propugna un progreso a la medida de la persona, en el que el trabajo y la salud no sean términos incompatibles sino que se conjuguen armónicamente. La defensa de la ocupación no justifica el riesgo laboral. Sin embargo, las condiciones de trabajo colocan a muchos trabajadores/as en una situación diaria de agresión a su integridad biológica y psíquica.
Ello provoca accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero también otras muchas patologías, cuyo origen laboral no se reconoce, además de una grave afectación de la calidad de vida y de las potencialidades de desarrollo integral de las personas. La consideración de este desgaste como inherente al trabajo, así como su invisibilidad social, constituyen serios obstáculos para la prevención.

Acoso sexual

La violencia contra las mujeres existe en todas las sociedades, grupos raciales y clases sociales. En este sentido es importante hacer una llamada de atención sobre estas actitudes, por lo que la erradicación de esta situación debe ser, en el ámbito laboral, una preocupación sindical fundamental.

El acoso sexual es la manifestación de violencia hacia las mujeres más usual en el ámbito de las relaciones laborales. Las víctimas de este tipo de agresiones, mayoritariamente mujeres, se encuentran con grandes obstáculos para aportar pruebas, lo que conlleva que se desestime, en muchas ocasiones, la vía de la denuncia.

Es necesario, por tanto, una clara tipificación del acoso sexual en las normas laborales, sin olvidar su inclusión en la negociación colectiva, así como la realización periódica desde CC.OO. de campañas de sensibilización para el conjunto de la población activa.

Este es el caso de «Acoso sexual en el trabajo». El Código de Conducta elaborado por la Comisión de las CEE en 1991 manifiesta en su introducción: «El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el

rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo».

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

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

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

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

a) Impulsar iniciativas sindicales orientadas a promover un auténtico cambio cultural en el mundo laboral y en la sociedad respecto a la salud laboral en un sentido preventivo integral. Este cambio cultural tiene como orientaciones básicas ir de la corrección/compensación a la prevención, del accidente de trabajo/enfermedad profesional a la construcción de la salud en el trabajo, de la mera denuncia a disputar la capacidad de decisión, de la tecnocracia a la evaluación de riesgos con autonomía sindical, de la mera lucha por el reparto de beneficios a la lucha por unas condiciones laborales y medioambientales saludables, de la salud en el trabajo a la salud de los trabajadores y de las trabajadoras.

b) Impulsar unitariamente la elección de los delegados de prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, asegurando por parte del sindicato su adecuada información, formación y coordinación.

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

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

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

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

g) Fomentar decididamente la progresiva incorporación al salario de los pluses y primas de peligrosidad, riesgo y toxicidad.

h) Hacer hincapié en los sectores más desprotegidos, ya que es en ellos donde con más incidencia se producen las agresiones, tanto a la salud laboral como al medio ambiente.

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

Tres ejes definen nuestro espacio de acción socioeconómica en el territorio:

a) El sindicato ante la realidad diversa del mundo del trabajo.

b) El sindicato ante los derechos sociales (trabajo, salud, educación, vivienda...) y/o el salario diferido y la calidad de vida.

c) El sindicato ante la planificación territorial, las infraestructuras, los problemas del entorno y el medio ambiente.

Las competencias de acción socioeconómica que deben asumir y desarrollar las uniones territoriales no deben entenderse como tareas secundarias, sino que son igualmente importantes para una defensa más integral de los intereses de los trabajadores/as. Todo ello estableciendo el centro de trabajo como el vínculo fundamental con los trabajadores.

La nueva capacidad contractual en el territorio sirve para ser más sindicato, y en este sentido forma parte del proyecto de renovación del sindicalismo.

Los mecanismos de intervención de nuestras organizaciones en estos nuevos marcos deben reflejar, asimismo, el reconocimiento como parte contractual de nuestro Sindicato, ya sea ante las Administraciones (Presupuestos, inversiones, prestaciones sociales, servicios sociales...) o ante la patronal (dinamización económica, reindustrialización, formación, etc.).

Hoy, hacer sindicalismo es también: elaborar criterios sobre fiscalidad para poder discutir la política fiscal y presupuestaria de todas las administraciones; debatir sobre el papel del sector público, del de las diferentes administraciones en la cobertura de las necesidades sociales; definir los límites del papel del Estado, su interrelación con las iniciativas sociales y con el individuo; plantear la necesaria compatibilidad entre desarrollo económico y respeto al medio natural y defender políticas sindicales que, en el terreno de lo cotidiano, las hagan posibles; defender el necesario reparto de trabajo entre todos los asalariados, con el objetivo de conseguir la plena ocupación dentro de un sistema económico en el que, incluso en

períodos de crecimiento económico, no se crean suficientes puestos de trabajo para absorber la importante incorporación de colectivos a la población activa; trabajar para profundizar en la conciencia solidaria de los trabajadores, tanto en lo que se refiere a los colectivos más desfavorecidos como a los trabajadores y ciudadanos de los países no desarrollados. Luchar por conseguir una mejor calidad de vida en aspectos básicos para configurar una sociedad más justa, como son el derecho a la salud, a la enseñanza, a la vivienda, a unas prestaciones sociales básicas.

Para ello se deduce una propuesta sindical en la que nuestras organizaciones tienen que situar, como elementos emblemáticos, algunos signos distintivos:

– No se trata sólo de defender los intereses de los trabajadores en activo, sino del conjunto de los trabajadores, especialmente de aquellos colectivos como parados o discapacitados (entre otros) con especiales dificultades para incorporarse al mercado de trabajo.

– La acción sindical, el ejercicio del conflicto debe tener presente la existencia de otros intereses sociales de los trabajadores. De aquí nuestras propuestas sobre la autorregulación de la huelga en los sectores que prestan servicios esenciales a la comunidad, que plantea la necesidad de ejercer el conflicto de manera que cohesione al conjunto de los trabajadores y no los corporativice, los divida o los enfrente.

– El proyecto sindical de nuestras federaciones tiene que tener muy presente el papel económico y social que juegan los respectivos sectores, y su incidencia sobre otras variables (territorio, medioambiente) especialmente cuando en aquellos casos en los que lo que se produce sean servicios a la comunidad (enseñanza, sanidad, transporte, administración pública), o en aquellos que, por su dimensión o posición, tienen una fuerte incidencia sobre un territorio concreto.

Las prioridades del sindicato en la acción socio-económica en el territorio son:

1. Plantear a las administraciones negociaciones tripartitas para promover iniciativas de desarrollo territorial que favorezcan el mantenimiento y la implantación de la economía productiva, fundamentalmente, mediante mejoras en las infraestructuras (viarias, de suelo industrial, tecnológicas formativas, etc.), medidas de apoyo a las pequeñas y medianas empresas, potenciación de distritos industriales, formación de empresarios y trabajadores y ayudas financieras.

2. Situar las reivindicaciones para conseguir a nivel territorial la cobertura pública de las prestaciones básicas del sistema de protección social: sanitarias (áreas básicas de salud, hospitales comarcales de referencia, centros y servicios socio-sanitarios); educativas (en especial en las escuelas infantiles (etapa 0-3) y centros de formación profesional centrados en profesiones vinculadas a las características económicas e industriales del territorio).

3. Intervención de las administraciones territoriales en las políticas de integración de la inmigración (asesoramiento y asistencia social, control de las condiciones de vida y especialmente de la vivienda, apoyo de las entidades cívicas).

4. Intervención ante las administraciones competentes para desarrollar una política de vi-

viendas sociales y de alquiler que palie el déficit enorme existente, que afecta particularmente a los asalariados. Así mismo, propiciar la potenciación del transporte público, tanto en las zonas de grandes concentraciones urbanas como en las rurales, cada una en función de los déficit y problemáticas específicas.

5. Impulsar políticas y acuerdos con las administraciones propias en todo lo referente a colectivos que expresan la diversidad de situaciones e intereses referidos a la mujer, a los jóvenes, pensionistas y jubilados, así como la solidaridad a todos los niveles.

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

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

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

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

10. Desarrollar la cultura organizativa

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

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

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

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

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

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

Las mujeres representan un número importante de la afiliación en CC.OO. que no se co-

rresponde con la representación de las mismas en ámbitos superiores de la estructura sindical; por eso es necesario revisar las formas de participación introduciendo una racionalización del uso del tiempo que favorezca una mayor participación de las mujeres.

La diversidad que las mujeres aportan desde su especificidad es importante para un mayor enriquecimiento del sindicato.

Otro tanto sucede, con sus particularidades específicas, con los jóvenes, cuya relación con el sindicato debe ser favorecida antes incluso de su incorporación al mercado de trabajo. Con los inmigrantes, que no sólo sufren peores condiciones laborales en muchos casos, sino también rechazo social desde posiciones xenófobas o racistas. Con los autónomos que, con mucha frecuencia, eran trabajadores por cuenta ajena que han sido empujados a esta condición por razones derivadas del exclusivo interés de muchos empresarios por aligerar plantillas y reducir costes laborales. O los colectivos de discapacitados y los rehabilitados (recuperados para el trabajo después de haber superado el accidente, la enfermedad, la drogadicción o la cárcel) que merecen especial atención para integrarse total o parcialmente en el mundo laboral, contemplando sus dificultades específicas, a través de la promoción de medidas de acción positiva.

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

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

Esta definitiva transformación en sindicato organizado supone dotarnos de unas estructuras idóneas capaces de afrontar el cambio que opera en el mundo del trabajo, ya sea en su creación como en sus contenidos competenciales, creaciones que estén claramente justificadas y no sean artificiales, a los efectos de evitar estructuras burocráticas no deseadas, y competencias delimitadas que eviten solapamientos y doble esfuerzo, de tal forma que consigamos dotarnos de estructuras organizativas que sean eficaces para los/las trabajadores/as, que hagan posible una mayor afiliación sindical y vinculen nuestras propuestas y alternativas de acción sindical, reforzando el papel del sindicato en la empresa e introduciendo nuevos métodos de trabajo. Estructuras conformadas con órganos de dirección -cuyos miembros elegidos democráticamente, reelegidos con las limitaciones que se acuerden y revocables también democráticamente-, que asuman sus competencias acordadas en los congresos y asambleas, y fomenten la participación en la construcción de sus decisiones, inspirados en la práctica sindical de CC.OO. y en los métodos y principios de nuestros Estatutos.

10.1. Necesidad de un cambio cultural

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

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

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

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

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

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

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

10.2. Centralidad del sindicato en las relaciones laborales

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

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

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

10.3. Necesidad de una metodología de trabajo

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

Partimos de la constatación de una ausencia casi total de metodología en el desarrollo del trabajo. Planificar, desarrollar y evaluar periódicamente los aciertos y los errores son conceptos y prácticas muy alejadas de la cultura organizacional predominante en el sindicato en todos sus niveles y, sin embargo, imprescindibles para un funcionamiento eficaz. Tradicionalmente hemos demostrado una mayor disposición y capacidad para hacer frente

a los grandes retos puntuales que para un trabajo continuo. Paralelamente también hemos demostrado más acierto en movilizar a la población trabajadora que en organizarla. Por ello, sin perder esas capacidades, es necesario que sustituyamos esa cultura de la improvisación, por una nueva forma de funcionamiento basada en la elaboración de planes de trabajo que permita hacer más organización y extender las conquistas. Si hubiese que resumir en una frase podría decirse que hay que hacer un esfuerzo por elevar la reflexión/planificación a la misma categoría que la acción.

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

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

Hemos de reconocer, sin embargo, que persiste una preponderancia de lo que podríamos denominar solidaridad gestual sobre la real. Diversos motivos pueden explicar esta situación, pero seguramente la causa fundamental sea el desconocimiento de otras realidades en el interno del sindicato. Se impone, por ello, mejorar los mecanismos de información internos para conseguir el más amplio, completo y real conocimiento de las diversas situaciones que se dan en el sindicato, pues lo cierto es que la información interna no circula con la agilidad que sería deseable. Asegurar canales de información ágiles y selección de la información en función de su utilidad a todos los niveles debe ser el objetivo, teniendo en cuenta además que este objetivo debe cumplirse en sentido descendente y ascendente, pero también en sentido transversal, es decir, entre distintas secretarías de un mismo órgano de dirección.

La información, además de un mecanismo para asegurar un mejor funcionamiento del Sindicato, sirve para potenciar la participación de los afiliados, y para acercar el Sindicato al resto de trabajadores y trabajadoras. No seremos capaces de propiciar dicha participación, si previamente no garantizamos la información de cuantas actividades desarrolle el sindicato. Este binomio información/participación es primordial para avanzar en la coordinación Sección Sindical-Federación-Unión Territorial y, asimismo, para asegurar un correcto aprovechamiento de la colaboración entre estructuras en un ámbito determinado, como comentábamos con anterioridad. La C.S. de CC.OO. debe dotarse de un instrumento de información estable, en este sentido sería deseable que a medio plazo se estudiara la posibilidad de crear una base de datos informatizada y un fondo bibliográfico laboral que recopile todas

las publicaciones y así mismo facilite a los delegados y delegadas alguna publicación de forma gratuita.

La articulación del debate sindical desde la base permite que pueda hablarse de una auténtica construcción de las decisiones en la que se complementan perfectamente los mecanismos y plazos de consulta y debate que sean necesarios en cada caso con el funcionamiento de los órganos de dirección a todos los niveles.

Para CC.OO. se trata de potenciar la participación directa, por lo que la utilización de las diferentes formas de consulta y participación deben formar parte de la estrategia sindical. En esta línea, ante cuestiones de especial relevancia, el Consejo Confederal, con el acuerdo de la mayoría absoluta de sus miembros, está facultado para convocar la celebración de un referéndum entre el conjunto de los afiliados y afiliadas de la C. S. de CC.OO.

Serán las organizaciones confederadas las que podrán proponer para su debate en el Consejo Confederal la convocatoria de referéndum. Para ejercer este derecho será necesario que lo propongan como mínimo un tercio de las organizaciones territoriales y federativas que, a su vez, encuadren como mínimo un tercio de la afiliación.

El Consejo Confederal fijará las materias que puedan ser objeto de referéndum, así como las normas que regulen el ejercicio de este derecho. El resultado del referéndum será vinculante.

10.4. La Formación Sindical

Siguiendo las directrices del V Congreso y consolidando el trabajo que se ha venido desarrollando en este mandato, se debería:

1. Realizar una evaluación de los objetivos y contenidos del Plan Confederal de Formación que nos marcamos en el anterior Congreso.
2. En función de los datos de dicha evaluación reorientar aquellos aspectos del Plan que sean necesarios: objetivos, metodología, contenidos, destinatarios, etc.
3. Potenciar la Escuela Sindical como un espacio formativo preferente para formación de cuadros sindicales y de formadores territoriales y de rama.
4. Institucionalizar la ESCUELA SINDICAL DE VERANO de ámbito confederal como marco de formación y debate para cuadros sindicales, haciéndola compatible con otras escuelas de carácter territorial.

10.5. Participación y corresponsabilidad

Para que la confederalidad se exprese de forma plena es necesario organizar la participación de los afiliados y afiliadas y de las estructuras en la conformación de las políticas sindicales de las Federaciones, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales y Confederación Sindical de CC.OO. y la corresponsabilidad en su aplicación. Una partici-

pación que debe nacer de abajo hacia arriba en coherencia con nuestra voluntad de ser «un sindicato de los trabajadores» y que debe darse con el mayor nivel de información. Contradictoriamente con nuestra concepción del sindicalismo, los afiliados y afiliadas son los que, como tales, menos participan en la vida del Sindicato. Están más desarrollados los canales de participación de los delegados y delegadas, e incluso del conjunto de los trabajadores, que de los propios afiliados. Es desde la Sección Sindical como mejor se puede vertebrar la opinión desde la base de los afiliados y afiliadas y el mejor marco para su participación. La SSE expresa el nacimiento de nuestra confederalidad y es vital para tener una base sólida pues son los afiliados y afiliadas los que configuran la base del sindicato. Otra cosa es que nos dirijamos necesariamente con nuestras propuestas al conjunto de los trabajadores y trabajadoras. La relación del Sindicato con los trabajadores/as ha estado excesivamente centrada en los delegados/as y comités/juntas de personal y muy poco en las SSE. Situación que debe reconducirse de forma no contradictoria -por la validez de los Comités de Empresa como organismos de representación unitaria- con funciones de participación ante la empresa, para ir consolidando el Sindicato-organización como sujeto contractual en el centro de trabajo y en la empresa. Nuestro origen como Sindicato-movimiento ha condicionado una cierta visión de subalternidad de las secciones sindicales con respecto a los comités de empresa que debe superarse. Cada vez más, los afiliados y afiliadas han de percibir que son los protagonistas en el Sindicato y que lo que reciben (información, atención) y su capacidad para decidir es superior a la del no afiliado. Que vale la pena estar afiliado, y no sólo por razones de identificación, sino, sobre todo, por razones de utilidad. En las empresas, generalmente PYMES, en las que el número de afiliados y afiliadas no permita la constitución de una SSE, desde los sindicatos comarcales y provinciales deben articularse formas estables de participación de esos afiliados, de forma que se permita su implicación en las tareas y decisiones del sindicato y, en particular, sobre la negociación colectiva.

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

11. La estructura organizativa de la CS de CC.OO.

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

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

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

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

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

La estructura territorial y la federativa asumen su respectiva competencia en la definición

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

11.1. Estructura territorial

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

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

En las comarcas en donde no exista una base organizativa y afiliativa suficiente para la creación de una Unión Comarcal se podrá impulsar el trabajo sindical a través de la figura de un delegado comarcal designado desde la Unión Intercomarcal. El nombramiento de los delegados/as comarcales se hará con la participación de los afiliados y afiliadas de la comarca.

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

Las estructuras territoriales tendrán que asumir la coordinación interfederal de la intervención de las federaciones en las comarcas, pueblos, polígonos industriales, etc., en el ejercicio de atención a las pequeñas empresas, de forma que se puedan generar sinergias, desarrollar la solidaridad interna, planificar más eficazmente el trabajo y evitar solapamientos o zonas «blancas» de presencia.

Las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, dentro del ámbito de repar-

to de tareas y en virtud de criterios funcionales de mayor eficiencia, en unos casos, y del carácter confederal de nuestra organización en otros, son quienes deben asumir y/o complementar determinadas tareas como es el caso de la formación sindical, la centralización de la contabilidad, servicios de información y documentación u otros servicios que puedan y deban ser cubiertos en colaboración con las estructuras federales.

La participación en los congresos, asambleas congresuales o conferencias en el ámbito provincial se estructurará preferentemente por los sindicatos de rama. No obstante, se tendrán en cuenta las localidades y comarcas de baja densidad afiliativa y/o con distancias considerables respecto a los centros de convocatoria en las que se podrán realizar asambleas interramas para facilitar la participación de los afiliados.

11.2. Estructura federativa

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

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

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

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

Estas estructuras deben entenderse de forma flexible en función de las distintas realidades federativas, pudiendo contemplarse otras formas de organización complementarias como: sectores, subsectores, redes de delegados y delegadas coordinadas por un delegado o delegada de zona...; así damos paso a fórmulas organizativas más eficaces atendiendo a la diversidad geográfica de los centros de trabajo y acercándonos más a los trabajadores y trabajadoras.

Un objetivo central de desarrollo de la estructura federativa es la creación y potenciación de sindicatos provinciales/intercomarcales con carácter general y de los sindicatos comarcales en aquellas realidades en las que por su arraigo esté plenamente justificado, procurando la mayor homogeneidad posible con la estructura territorial; por ello, y en el ámbito que les es propio, las Federaciones de Nacionalidad o Región podrán suprimir, si lo estimaran

conveniente, la estructura provincial, garantizando en estos casos la necesaria atención sindical a los ámbitos que se reestructuren.

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

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

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

11.3. Control y racionalización de los recursos financieros y materiales

La transformación de CC.OO. en un sindicato con una estructura organizativa estable, el crecimiento afiliativo, los múltiples campos de actuación a que debemos atender, la necesidad de contratar personal y servicios..., en resumen, el rápido crecimiento de la organización ha generado el manejo de un cada vez más importante volumen de recursos. Por otra parte, la autonomía de las diferentes organizaciones confederales en las CC.OO. genera dificultades adicionales para la unificación de los criterios de control y racionalización del gasto en el seno de la Confederación, mientras la afiliación paga una única cuota de la que se debe responder solidariamente. El Consejo Confederal debe abrir un amplio debate en todas las organizaciones confederadas y recoger sugerencias para elaborar, en el plazo más breve posible, un Plan de Racionalización y Economía de Recursos que se debe adaptar posteriormente a las distintas organizaciones territoriales y de rama. Por otra parte, la escasez de recursos de las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas la convierten en la práctica en órganos poco operativos. Es necesario, por tanto, que el Consejo Confederal dote a esa Comisión Confederal de los medios materiales y humanos necesarios para que pueda ejercer un control efectivo de las finanzas de todas las organizaciones confederadas, auditando periódicamente sus cuentas. El volumen de recursos que manejan las CC.OO. exige de sus órganos de dirección medidas preventivas necesarias para garantizar el uso adecuado y transparente de los recursos que administramos.

12. Avanzar en el desarrollo de la estructura de rama

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

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

- Uno de los más determinantes podría resumirse en la incompreensión de la política de fusiones federativas o relegamiento de ésta a un segundo plano de importancia que ha derivado en la no culminación de objetivos enunciados o en el simple aplazamiento de otros. Factores a los que cabría unir las interminables discusiones sobre afinidades entre Federaciones, que tienden a colocar lo que, sin dejar de ser importante, es secundario respecto al objetivo principal de configurar fuertes estructuras organizativas fusionadas.
- Escasa concreción práctica de lo discutido en el V Congreso en materia de movilidad de cuadros sindicales, universalización de éstos y asunción de prácticas reales de solidaridad interna más allá de las declaraciones formales.
- Insuficiente vinculación orgánica y relación regular y estable de las secciones sindicales con sus respectivos sindicatos y por extensión con la estructura federativa correspondiente.

Complementariamente a los anteriores, se advierte una:

- Inadecuada aplicación de los acuerdos congresuales en algunos ámbitos, sin comprender que las orientaciones generales emanadas del anterior Congreso exigen adecuarse a la realidad de las potencialidades organizativas y consolidaciones existentes en cada lugar. Ello no quiere decir que se deban hacer interpretaciones caprichosas de lo acordado de tal modo que provoquemos desajustes o distorsiones en estructuras federativas que deben comprender encuadramientos sectoriales homogéneos en el conjunto del Estado.
- Acentuación de la organización sectorial en contraposición o detrimento del fortalecimiento federativo. Tendencia que, lejos de cubrir el objetivo primordial de la organización sectorial (cual es dotarnos de estructuras creadas para una atención más próxima a los intereses específicos de colectivos de trabajadores bajo una concepción solidaria y federalizante), disgrega y desarticula nuestras estructuras federativas.
- Insuficiente esfuerzo para configurar estructuras de rama que obliga a prorrogar innecesariamente el papel supletorio de las Uniones cuando no tenemos organización de rama creada.

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

12.1. Impulso a la política de fusiones federales

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

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

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

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

Para que el Consejo Confederal ejercite esta nueva competencia, y con el fin de evitar decisiones de carácter coyuntural o en función de diferentes propuestas, es necesario que nuevamente nos dotemos de un marco general que defina tanto el número de Federaciones que se considera conveniente como los sectores que deben éstas agrupar. Este modelo de referencia será el punto de partida a través del cual el Consejo Confederal podrá adoptar las decisiones más adecuadas en el marco de los Estatutos Confederales. Para ello el Consejo

Confederal, en el plazo máximo de un año tras el Congreso, deberá definir objetivos de fusiones federativas, orientando criterios y plazos de discusión entre las estructuras concernidas y para la materialización del proyecto.

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

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

- Acometer agrupamientos funcionales de rama, siempre de acuerdo con las Federaciones afectadas.
- Dotarlas de cuadros sindicales suficientes para no incurrir en el error de adjudicar más trabajo y ámbito de actuación a unos pocos.
- Mantener la canalización de las cotizaciones correspondiente a cada Federación en función de sus afiliados/as.
- Seguimiento periódico de su evolución, por parte de los órganos de dirección superiores, para adoptar previo estudio de las causas las medidas de corrección y refuerzo necesarias cuando no se observen avances afiliativos y de desarrollo organizativo derivados de los agrupamientos funcionales.

No obstante, el resultado de todo lo expuesto anteriormente debe ser en la práctica la fusión de sectores afines, que dé como resultado unas federaciones ágiles, con más cuadros sindicales, que hagan cada vez más posible un sindicalismo para todos y todas y que redunde en la mejora de la organización.

12.2. Movilidad de cuadros sindicales

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

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

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

Conscientes de las desigualdades de recursos humanos y económicos que, objetivamen-

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

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

Combinar esto con desplazamientos geográficos de cuadros sindicales, no sólo coyunturalmente como puede hacerse en algunos casos para atender los procesos de EE.SS., para reforzar estructuras débiles o crearlas donde consideremos necesario, puede imprimir una aceleración imprescindible a nuestra consolidación organizativa. Es preciso que comprendamos que ello comportaría costes económicos añadidos y trastornos en la vida de las personas que el sindicato no puede ignorar. Por tanto, deberemos potenciar esta política compensando económicamente estos inconvenientes, correspondiendo al Consejo Confederal definir el marco normativo interno para la consecución de estos objetivos.

12.3 . Relación y vinculación de las secciones sindicales a su estructura de rama. Centralidad del sindicato en la empresa

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

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

Hemos definido parámetros numéricos de afiliación a partir de los cuales deberíamos constituir SS.SS. y, sin embargo, existen numerosas empresas en las que los rebasamos sin que esto se haya producido, bien por simple apatía o falta de iniciativa en la política organizativa, o bien porque subsisten dinámicas de funcionamiento en muchas empresas que tienden a hacer girar nuestra acción sindical en torno a los órganos de representación unitaria, trasladando a los trabajadores y trabajadoras la imagen de que Sindicato y Comité/Junta de Personal son una misma cosa.

Impulsar la creación de secciones sindicales y asegurar su vinculación con la organización

y política del sindicato deben ser entendidas como obligación de los órganos de dirección de rama existentes en cada ámbito y parte imprescindible de nuestra planificación organizativa.

La realidad industrial de muchas empresas hace que se configuren grupos industriales en los cuales, a pesar de existir empresas independientes entre sí, éstas mantienen una política común. Ante esta situación, el sindicato debe adoptar soluciones y alternativas que permitan avanzar en la elaboración de propuestas y en una mayor cohesión de nuestra actividad sindical. Especial importancia tiene esta función cuando las empresas que forman parte del grupo industrial están ubicadas en la misma federación de rama. En este caso, una vez superada la primera fase de cohesión interna, debemos avanzar en formas orgánicas estables, esta es una función que las Federaciones de rama junto con otras secciones sindicales deben experimentar, procurando alternativas concretas adaptadas a la realidad de cada grupo industrial.

Las Comisiones Ejecutivas de rama, desde los planes que deberán proponer los/as responsables de organización de cada ámbito, han de establecer objetivos anuales de constitución de SS.SS. Pero nuestro objetivo no se limita a la constitución formal de la Sección Sindical, nuestro objetivo es atenderlas y ayudarlas en su desarrollo, en la solución de sus problemas y en la elaboración de alternativas sindicales a los problemas de la empresa. Es necesario concretar planes de atención hacia las secciones sindicales al objeto de conocer la situación de cada una de ellas y poder orientar y participar en el diseño y ejecución de la acción sindical en la empresa, así como extender la política sindical emanada desde las estructuras de rama de ese ámbito y superiores.

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

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

Aún conscientes de que las disposiciones legales vigentes establecen un sistema de representación en la empresa de carácter dual, la capacidad de negociación colectiva en la empresa y de interlocución sobre los aspectos relacionados con la fijación de las condiciones de trabajo deben ser asumidas en la práctica por la sección sindical.

La sección sindical canaliza, orienta, dirige y participa en la negociación de las reivindi-

caciones de los afiliados y afiliadas y trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo, facilitando la superación de fenómenos corporativos y constituyéndose en núcleo fundamental para el desarrollo de nuestra política. Esto tiene como requisito previo lograr la más amplia participación de nuestros afiliados y afiliadas en la empresa, y la vinculación permanente de la sección sindical con los órganos regulares del sindicato, participando en la definición y aplicación de la política sindical en su ámbito respectivo. La aplicación de la política del sindicato de manera directa, sin camuflarla tras otro tipo de organismos, facilita una mayor identificación con los avances que obtiene el sindicato y permite aumentar la afiliación sindical. Allí donde el convenio sea de carácter sectorial, la Sección Sindical sólo deberá discutir la plataforma, informar sobre la marcha de las negociaciones y de la conclusión de las mismas; también deberá poner los medios adecuados para la efectiva aplicación en la empresa de lo pactado en el convenio colectivo. Lo que nuestro sindicato firma en el ámbito sectorial debe ser aplicado en la empresa también por el sindicato.

Con este fin desarrollará una política clara de fortalecimiento de la sección sindical, promoviendo la constitución y desarrollo de las mismas, incluyendo entre las prioridades de la política reivindicativa la negociación de medios materiales y el desarrollo de una mayor capacidad de negociación en la empresa para que puedan incrementar su papel de representación de los afiliados y afiliadas y de interlocutores del sindicato en la empresa.

La constitución y desarrollo de las SSE no debería impedirnos reconocer las dificultades reales que existen para promover la constitución de las mismas en las empresas de pequeña dimensión o escaso número de cotizantes. En estos casos, las estructuras sindicales deberán articular formas estables de participación de estos afiliados y afiliadas, de manera que se garantice su participación en las actividades y decisiones del Sindicato.

En CC.OO., la SSE expresa el nacimiento de nuestra confederalidad y es vital para tener una base sólida pues son los afiliados y afiliadas los que configuran la base del sindicato. Otra cosa será que, necesariamente, nos dirijamos con nuestras propuestas al conjunto de los trabajadores y trabajadoras pero no debemos dejar dudas acerca de que es desde la Sección Sindical como mejor se puede vertebrar la opinión de los afiliados y afiliadas como su mejor marco de participación.

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

Ante la nueva configuración del aparato productivo, que conlleva cada vez más una atomización del mismo, desde CC.OO. debemos apostar por crear fórmulas organizativas flexibles que vinculen o interrelacionen a los trabajadores de diferentes empresas o subcontratas que trabajen en un mismo centro de trabajo con el objeto de acercar cada vez más la atención sindical hacia sectores que puedan quedar desprotegidos por la escasa organización de ciertas ramas de CC.OO. Dichas fórmulas organizativas no tendrán capacidad decisoria, conservando la autonomía las diferentes secciones sindicales que la componen, por

todo ello, la fórmula organizativa que se constituya tendrá carácter consultivo, de información/interrelación entre los distintos sectores.

Secciones Sindicales de Empresa-Intercentros. Los sindicatos de rama deberán prestar total apoyo a la creación y consolidación de las SS.SS. de Empresa-Intercentros, asegurando su funcionamiento como órgano de discusión sindical de los problemas que afecten a los trabajadores de distintos centros de trabajo de la misma empresa, coordinando la negociación colectiva, impulsando la organización del Sindicato en cada centro e impulsando el reconocimiento por parte de las empresas del Delegado Sindical Intercentros, que será junto a la Sección Sindical el que asegure la política del Sindicato en estrecha colaboración con los sindicatos de rama.

12.4. Encuadramientos organizativos sectoriales

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

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

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

El que la Comisión Resolutoria de Adscripción (CRA), creada por el V Congreso y nombrada por el Consejo Confederal, no haya ejercido ni una sola vez durante su mandato posiblemente se deba a que su principal objetivo era, o al menos así se ha entendido, resolver las disputas generadas entre Federaciones respecto a los llamados «sectores fronterizos» y no tanto el encuadramiento progresivo, con criterios de idoneidad, de los sectores existentes en función de la coherencia de la acción sindical en el centro de trabajo (realidad afiliativa, organizativa, informativa y electoral), llevando a un mismo centro una misma acción sindical que evite corporativismos y sectorialismos.

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

No podemos seguir manteniendo determinados conflictos, como el de tener secciones sindicales adscritas a diferentes federaciones dentro de una misma empresa o bajo una misma

dependencia patronal, derivando posteriormente en la presentación de dos candidaturas de CC.OO. en el mismo ámbito electoral.

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

Se impone, por tanto, dotar a la CRA de esa capacidad de intervención de oficio a la que anteriormente se alude, sin perjuicio de que pueda actuar también a requerimiento de las distintas federaciones, en ambos casos fijándose un plazo para resolver las cuestiones planteadas. Esta nueva capacidad de intervención requiere establecer un modelo de adscripción sectorial de carácter general complementario al establecido para el caso de las fusiones de federaciones; la puesta en marcha de este modelo se realizará por medio de una comisión en la que estén presentes la totalidad de las federaciones y cuyo cometido será la elaboración de una propuesta a la Comisión Ejecutiva Confederal, de adscripción razonada para cada uno de los subsectores y sectores. Una vez debatida por la Ejecutiva Confederal, se someterá a la aprobación del Consejo Confederal.

12.5. Sectorialización de las Federaciones

El proceso de fusión de estructuras federativas intensificará aún más lo que ya hoy es una realidad, es decir, que en el interno de cada una de nuestras Federaciones se integren realidades sectoriales muy diversas y, por tanto, un aspecto fundamental del trabajo federativo lo constituye la definición de las formas organizativas a adoptar y del trabajo a desarrollar en referencia a la interrelación de diversos sectores en una misma Federación.

La sectorialización, por tanto, se justifica por la necesidad de una acción sindical específica y expresa dirigida a colectivos de trabajadores identificados por marcos definidos en el seno de nuestras Federaciones, nunca como fórmula de corporativización del sindicato. Sectorialización que debe estar combinada con una integración real en las estructuras generales federativas, y una ósmosis entre sectores que impida que éstos funcionen como compartimentos estancos desentendidos de lo que sucede en otros sectores de la propia federación. De ello, debe desprenderse un funcionamiento solidario intersectorial que permita aportación de cuadros sindicales de unos a otros sectores para potenciar los más débiles.

La capacidad de decisión y auto-organización de algunos sectores debe quedar supeditada a las decisiones últimas de los órganos de la propia federación de rama, evitando superposiciones contradictorias con la política que ésta defina para el conjunto de sectores existentes en cada Federación. La sectorialización debe ser factor de consolidación federativa y no de disgregación.

Es una realidad que la sectorialización del trabajo federativo puede ser una fórmula orga-

nizativa válida para atender la especificidad sectorial dentro de cada rama. Por ello, la adopción o no de sistemas de sectorialización será una decisión que deberán adoptar los órganos de dirección de cada una de las organizaciones de rama en su ámbito respectivo, teniendo en cuenta las propias características de los sectores implicados.

12.6. Esfuerzo para configurar y fortalecer la estructura de rama

Para configurar y fortalecer la estructura de rama es necesaria la acción conjunta y corresponsable de Federación y territorio. Respecto al territorio, debe garantizar locales y medios físicos a los sindicatos de rama constituidos y apoyar y coordinar la afiliación de los no constituidos, según el organigrama confederal de Federaciones existentes, y coordinar el apoyo de los sindicatos. Respecto a la rama, su desarrollo pasa por dotarla de estructura, órganos y recursos humanos y económicos suficientes para su trabajo, fundamentalmente elaboración de propuestas y dirección de luchas reivindicativas y negociación colectiva.

13. Consolidación de la política sindical en las pequeñas empresas y pequeños centros de trabajo

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

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

Total centros trabajo	1.110.761
Centros trabajo de 1 a 49 trabajadores	1.091.218 (98,2%)
Centros trabajo de más 50 trabajadores (incluye más de 250)	19.543 (1,8%)
Centros trabajo de más 250 trabajadores	3.136 (0,2%)
Total trabajadores	8.379.990
Trabajadores en centros trabajo de 1 a 49	4.545.181 (54%)
Trabajadores en centros trabajo de más 50 (incluye más de 250).....	3.834.809 (46%)
Trabajadores en centros trabajo de más 250	2.187.202 (26%)

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

2. Los estudios y análisis realizados por el Gabinete Técnico Confederal sobre pequeñas empresas, ampliamente confirmados por nuestra experiencia sindical, nos indican además que, al igual que en la mayoría de las economías de los países más desarrollados, el peso de las pequeñas empresas en España ha aumentado de tal manera en la última década (1985-1995) que se ha producido un cambio sustancial en la estructuración de los sistemas productivos y en los procesos de trabajo. Así, esta segmentación empresarial, cuya tendencia es a seguir aumentando, está incidiendo de forma decisiva y generalizada en las condiciones de trabajo y salariales de los trabajadores/as y, por tanto, en las relaciones laborales de los distintos sectores productivos. A esto hay que añadir que la precariedad y el subempleo, con sus efectos de inseguridad e incertidumbre, están teniendo, cualitativamente, especiales consecuencias negativas para los asalariados/as de las PYMEs, aunque también exista un segmento de pequeñas empresas cuyas condiciones laborales son superiores a las del convenio del sector y en las que se observa un déficit de mediación sindical a corregir a través de nuestra mayor presencia y con una debida articulación de la negociación colectiva.

Esta realidad incuestionable nos debe llevar a la conclusión de que estamos obligados a elaborar y desarrollar nuevas estrategias en el marco de relaciones laborales y a sustituir formas de funcionamiento tradicionales por otras más innovadoras, que se adecuen a este proceso de cambio en las estructuras productivas, y nos permitan disponer de la capacidad suficiente para hacer propuestas concretas y dar respuestas a los problemas y a las demandas de los trabajadores/as de las PYMEs.

Debemos, por tanto, plantearnos la eficacia como el elemento imprescindible para conseguir nuestros objetivos, lo cual conlleva la inclusión en cualquier plan de formación de cuadros que se elabore -ya sea confederal, territorial o federal- de un apartado específico sobre la realidad de las pequeñas empresas y métodos de acercamiento y atención a sus trabajadores/as. En la medida que seamos capaces de trasladar a este colectivo laboral la idea de que nuestra organización conoce en profundidad su situación, contemplando como una prioridad la defensa de sus derechos, y sepamos poner a su servicio instrumentos de la importancia del Acuerdo de Formación Continua o la Ley 2/91 (control de la contratación), habremos abierto una puerta para lograr su confianza.

En definitiva, una política de atención a la pequeña empresa no puede obviar la especificidad laboral que la rodea; especificidad que viene determinada por:

- La existencia generalizada de relaciones laborales no sujetas a regulación, alejadas del control sindical y con un alto componente de paternalismo empresarial.
- Máximo nivel de precariedad, inseguridad y movilidad.
- Precarización en la contratación alternada con economía sumergida, lo que lleva en muchas ocasiones a la aceptación de condiciones de sobreexplotación para conservar el empleo.
- Nula capacidad de presión y/o reivindicación ante el empresariado, lo que provoca un sentimiento de impotencia entre los trabajadores/as.
- Escasa identificación con los Sindicatos, a los que perciben desde la óptica de la utilidad, mostrando clara desconfianza hacia éstos y hacia las instituciones en general.

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

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

a) Que todas las estructuras del Sindicato, prioritariamente las de rama, o delegando las federaciones en las estructuras de territorio cuando por su debilidad sea necesario, asuman su necesidad y destinen para ello los recursos humanos, económicos y formativos necesarios.

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

- Empresas privadas o pequeños centros públicos.
- Del sector servicios, de la industria o construcción.
- De empresas con predominio de profesionales o de trabajadores no cualificados.
- De empresas familiares (mayoritarias en el segmento de 1 a 10 trabajadores) o empresas con plantillas superiores en lo que entendemos por PYMEs (hasta 50 trabajadores).

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

d) Que esta es una orientación estratégica que debe involucrar a cada estructura y secretaría del sindicato, sin perjuicio de que las Secretarías de Organización deban asumir de forma directa la coordinación de la atención a las PYMEs y pequeños centros públicos, y al mismo tiempo que la evaluación periódica entre las ramas, y las estructuras territoriales correspondientes, de la atención efectuada, al objeto de detectar posibles zonas blancas y posibilitar la movilidad de cuadros sindicales, favoreciendo así la solidaridad interramas, y aquellas secretarías o estructuras que sin ejercer esta coordinación directamente lo estimen oportuno, se deben dotar de un/a responsable que dirija y coordine cualquier actividad relacionada con esta tarea, incluidas las elecciones sindicales.

Todo ello es condición necesaria para que este programa deje de tener las connotaciones utópicas que se le han atribuido por muchas organizaciones y pase a ser una realidad en la práctica. Los elementos más destacados de dicho programa podrían concretarse en los siguientes principios:

1. Carácter asistencialista y personalizado de la atención. La organización debe partir de dichos conceptos a la hora de buscar fórmulas de penetración del Sindicato entre los trabajadores/as de las pequeñas empresas/centros públicos y, especialmente, a la hora de atender a nuestros delegados/as, siendo fundamental que esta atención se realice en sus centros de

trabajo de forma periódica y continuada, más allá del saludo al delegado/a y la entrega de la información, pues ello sólo le reporta un beneficio muy limitado y, además, supone un desperdicio de los recursos del Sindicato. Entre las fórmulas de penetración a contemplar debemos tener presente la tarea permanente de promoción de Elecciones Sindicales.

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

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

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

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

Tales fórmulas organizativas podrían concretarse, en primer lugar, mediante la potenciación de áreas geográficas de atención a las pequeñas empresas/centros públicos (polígonos, zonas, localidades, comarcas, etc.), diferenciando entre zonas urbanas o rurales y responsabilizando de cada una de ellas a personas concretas de los Equipos de Atención bajo la dirección de la Secretaría de Organización correspondiente, lo cual tendrá carácter sectorial o intersectorial dependiendo de la capacidad de cobertura de las ramas afectadas.

Partiendo de esto y una vez consolidada la atención del Sindicato en dichos ámbitos geográficos, podrían crearse redes de delegados/as coordinados por un delegado/a de zona que, a su vez, se encargaría de mantener una relación continua con el responsable de dicho ámbito nombrado por la estructura correspondiente. Tales redes alcanzarán su total efectividad si la relación entre el Sindicato y los delegados/as se basa en el tratamiento y traslado de in-

formación sobre cuestiones específicas y que sean de su interés, relacionadas fundamentalmente con su sector de actividad y su entorno laboral.

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

- a) Debemos garantizar una correcta y estrecha relación con delegados/as y afiliados/as de las PYMEs durante los procesos de negociación colectiva. Desde la inclusión de reivindicaciones específicas, a partir de su participación en la elaboración de las plataformas, hasta el seguimiento de lo negociado y pactado mediante mecanismos flexibles y ágiles de información y consulta.
- b) Además, deberemos incorporar en nuestra estrategia de negociación colectiva la posibilidad de crear bolsas de horas sindicales entre los delegados/as de pequeñas empresas/centros públicos que permitan la acumulación de horas sindicales de delegados de diferentes empresas del mismo sector en unos pocos, posibilitando así liberaciones totales más útiles para la atención sindical y configuración organizativa que precisamos.

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

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

Pero la asistencia y la prestación de servicios no son el único objetivo de CC.OO. en estos centros. La lejanía de los ámbitos de negociación de los convenios, la escasa afiliación y las propias características de esas empresas hacen que en este ámbito los procesos de participación se desarrollen con muchas más dificultad o, incluso, no lo hagan en absoluto. La asunción de todo lo relativo a la pequeña empresa sólo puede hacerse teniendo en cuenta una serie de tareas permanentes, planificadas por los órganos de dirección correspondientes,

que difícilmente pueden realizarse sin una sólida estructura organizativa. Debe prestarse especial atención a las empresas de menos de 10 trabajadores y más aún, a las de menos de 6, ya que son las que no pueden celebrar elecciones sindicales.

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

14. La organización y el nuevo modelo de elecciones sindicales

14.1. El mecanismo electoral. Las razones del cambio

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

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

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

1. La alteración de los criterios inspiradores del sistema electoral, anteponiendo por encima de todo el objetivo de alcanzar la primacía sindical, relegaba a la categoría de mero instrumento la elección de órganos de representación.
2. El posible resultado final del cómputo electoral cargaba de dramatismo y elementos de competitividad perversos la planificación y posterior desarrollo del proceso de elecciones por los sindicatos.
3. Los efectos negativos de este comportamiento alcanzaban incluso a la propia credibilidad sindical, desvirtuando el sentido de representación de los trabajadores/as al tiempo que se acentuaba el de representación «política».

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

Los efectos de la nueva normativa de EE.SS. permiten concluir que en esta materia se ha dado un significativo paso hacia adelante y un alto grado de cumplimiento de los acuerdos

y mandatos del V Congreso, ganando en autogestión de las elecciones y disminuyendo sensiblemente la judicialización del proceso (frente al anterior modelo con intervención administrativa y patronal).

Los desfases que se producen en la relación número de trabajadores-as /número de representantes según el tamaño de los centros de trabajo no disminuye la importancia de un mecanismo idóneo para la determinación de la representatividad y la penetración sindical en las empresas. Mecanismo que hay que reforzar acompañándolo de medidas que nos permitan superar los problemas de injerencia patronal que, con el objeto de interferir en la representatividad, aún se producen en algunos sectores..

14.2. El nuevo enfoque del trabajo electoral: la continuidad

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

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

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

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

En este sentido se tendrá presente que en determinados sectores con trabajos cíclicos o de campaña se produce una fuerte concentración de procesos en periodos de 3 a 6 meses, con el objeto de prestarles el apoyo adecuado.

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

14.3. Mapas de responsabilidad y programación de actividades

El V Congreso Confederal abordó de manera detallada los aspectos referidos a los criterios organizativos que deben desarrollarse para garantizar el fortalecimiento y racionalización, tanto de las estructuras de rama como de las territoriales.

La experiencia alcanzada como consecuencia de la aplicación de estos principios nos permite constatar la validez de esas líneas de trabajo. Por ello, no deberíamos perder de vista la necesidad de mantener esta línea de trabajo de manera que podamos resolver algunas de las disfunciones que sobre esta materia se han venido produciendo. La práctica diaria nos ha demostrado que las disgresiones teóricas sobre quién tiene la competencia para intervenir en una u otra materia acaban convirtiéndose en excusa para acabar justificando nuestras propias insuficiencias. Por ello se hace necesario impulsar la puesta en práctica de los mapas de responsabilidad como mejor instrumento para una adecuada programación de actividades.

Los mapas de responsabilidad deben permitir que las Uniones Regionales, Confederaciones de Nacionalidad y Federaciones Estatales concreten los ámbitos de actuación directa de modo que para cada actividad exista una organización responsable de su desarrollo. La elaboración práctica de este trabajo deberá hacerse con la participación de las estructuras afectadas a todos los niveles y con periodicidad anual, de manera que sirva como instrumento para la planificación de actividades así como para garantizar una adecuada asignación finalista de los recursos, tanto económicos como humanos.

Para alcanzar la máxima eficacia en la programación y celebración de elecciones sindicales, las Uniones Regionales, Confederaciones de Nacionalidad y Federaciones Estatales deben contar de manera permanente con mapas actualizados de responsabilización organizativa que concreten los ámbitos y sectores de actuación directa de cada cual, de modo que ningún espacio quede sin cubrir. Unas y otras, como es obvio, previa consulta con las federaciones regionales/de nacionalidad de su ámbito, encargadas de impulsar la constitución de los Equipos de atención continuada y de su seguimiento.

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

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

- la coordinación, seguimiento y verificación del trabajo de elecciones sindicales, con el impulso y colaboración imprescindibles, y
- la asunción directa de las tareas descritas, cuando no sea posible abordarlas con garantías desde la estructura de rama, pero siempre contando con los recursos que éstas deben aportar para la conformación de equipos multirrama, además de con su participación en

la elaboración concreta de los planes, rutas y calendarios, y en la orientación del contenido de nuestro mensaje, pues éstas son las mejores conocedoras del medio, sus particularidades y problemáticas.

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

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

15. Racionalización y aprovechamiento de los derechos sindicales

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

1. El uso y disfrute de los derechos sindicales debe conllevar siempre la asunción de unos deberes paralelos.
2. Este uso de los derechos sindicales debe estar presidido por la ética y la transparencia en su utilización.
3. Todos los titulares de derechos y estructuras del sindicato deben partir de la necesidad de su utilización, bajo el principio de la responsabilidad y de la codecisión.
4. Cuantificación de los recursos y análisis de las necesidades en función de los objetivos.
5. Distribución racional de dichos recursos, previa elaboración de planes de trabajo, asignando funciones concretas a todos y cada uno de sus titulares, en aras de alcanzar la máxima eficacia.

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

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

Más allá de estas normas, debemos admitir que derechos sindicales conquistados con poca oposición son indebida o insuficientemente aprovechados por el sindicato.

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

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

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

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

- Los criterios para seleccionar los DPs deben basarse en la vocación, conocimiento o interés, la capacidad sindical, la integración en la estructura sindical y el compromiso de permanencia y atención a la responsabilidad. A la hora de elegir éstos se debe respetar el equilibrio entre hombres y mujeres.
- Las candidaturas deberán discutirse en las secciones sindicales, antes de ser propuestas al Comité de Empresa y Junta de Personal e ir acompañadas de la aprobación de un plan de trabajo de los/as futuros/as DPs sobre el que realizar un seguimiento sindical.
- Es conveniente un acuerdo confederal inter-sindical con el fin de pactar el calendario y los mecanismos de elección, así como seguir luchando, dentro de las posibilidades que ofrece la ley recientemente aprobada, para dotar a los delegados de prevención de un crédito horario específico y suficiente para el desempeño de su tarea.
- La elección debe ser un proceso publicitado y conocido por los afiliados/as, de forma que junto al proceso electivo haya un programa de trabajo y unos compromisos públicos comunicados a la totalidad de la plantilla. Los nombres de los/as DPs elegidos/as se

deberán publicitar en el interior de las empresas (tablones, etc.) para que se conviertan en referente de los trabajadores/as del centro.

- Los DPs forman parte del Comité de Empresa, pero al igual que los demás representantes de CC.OO., deben estar vinculados con la estructura sindical, además de mantener una clara línea de información y apoyo en los trabajadores. Por ello, es deseable la presencia de los DPs en las ejecutivas de las secciones sindicales.
- El campo de actividad de los DPs comprenderá el ejercicio de sus derechos en materia de salud laboral y también la asunción de la actividad en medio ambiente.

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

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

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

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

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

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

A nivel confederal, las competencias fundamentales son: desarrollar los materiales bási-

cos de formación, validándolos técnicamente y sindicalmente con la participación de diferentes estructuras de federaciones y territorio, diseño de la formación sindical semipresencial, definición de los perfiles sindicales y desarrollo de los currículums formativos y dar continuidad a los cursos de cuadros a nivel de Confederaciones de Nacionalidad/Uniones Regionales y Federaciones Estatales.

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

16. Política organizativa para el incremento afiliativo

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

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

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

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

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

16.1. Mantener e incrementar la afiliación

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

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

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

- la información a los afiliados/as no debe ceñirse sólo a lo que esté relacionado con la negociación colectiva. La situación actual demuestra que los afiliados y afiliadas cada vez tienen nuevas necesidades de información (prestaciones, formación, ocio, salud, gestión de recursos, ofertas de empleo, etc.) a las que debemos dar respuesta si lo que queremos, además de incrementar la afiliación, es mantenerla, por lo que es necesario adaptarnos a las nuevas necesidades de los afiliados y afiliadas y saber darles respuesta;
- la información prioritaria a los afiliados y afiliadas de cuantas cuestiones y datos de interés se susciten especialmente durante los procesos de negociación, convirtiendo a éstos en difusores de la información hacia el resto de los trabajadores;
- asegurar el pronunciamiento previo de las secciones sindicales, a través de asambleas o plenos de afiliados, sobre el resultado final de la negociación colectiva, en especial en la elaboración de las plataformas, en la convocatoria de movilizaciones, etc.;
- garantizar el control y la supervisión de las secciones sindicales junto al comité de empresa, de la política de contrataciones, de sanciones individuales, expedientes colectivos, etc.; para ello hay que potenciar las funciones y competencias de las secciones sindicales;
- acceso prioritario a la información de que disponga el Sindicato sobre nuevas contrataciones, y promoción profesional de los afiliados y afiliadas;
- dar prioridad a los afiliados/as en la tramitación de todas las prestaciones sociales a que tengan derecho, cobro de haberes, indemnizaciones, etc.;
- mejorar la oferta de servicios, ganando en calidad y apostando en un futuro por abrimos a otros campos de la acción jurídica, más allá de lo laboral y administrativo.

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

Al ser la participación uno de los elementos característicos del modelo sindical de CC.OO., nuestro desarrollo afiliativo deberá tener como uno de sus ejes fundamentales avanzar y profundizar en los mecanismos de participación de los afiliados y afiliadas en las tareas, actividades y decisiones del sindicato.

En este sentido, deberemos establecer un compromiso colectivo mandatando a los órganos de dirección de Federaciones estatales para que elaboren un código de comportamiento de su federación en la negociación colectiva en el cual se establezcan mecanismos concre-

tos que propicien la participación de los afiliados y afiliadas en los procesos de negociación. Este código deberá ser aprobado por los Consejos Federales de cada organización y objeto de amplia difusión entre los afiliados y afiliadas.

16.2. Incrementar la afiliación. Sectores y Colectivos de Actuación Específica

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

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

16.3. Trabajadores en precario y desempleados

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

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

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

Se crearán grupos específicos de trabajo con base en el territorio, y con participación de las federaciones de sectores más afectados, que pondrán en marcha equipos interdisciplinarios para llevar adelante propuestas de trabajo en al menos los siguientes frentes: trabajo hacia la economía sumergida, trabajo a domicilio y empresas de trabajo temporal. Cada vez

hay más trabajadores y trabajadoras con los que no es factible mantener contacto y acción sindical desde la rama, bien por no tener relación laboral estable o por estar deslaboralizados, por lo que sólo desde el territorio, y aún más en las localidades, se podrá llevar a cabo acción sindical de proximidad, para su integración y participación en el sindicalismo a partir de su situación específica.

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

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

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

En los documentos aprobados en el V Congreso Confederal reconocimos la necesidad de seguir afianzando y potenciando la estructura de servicios dirigidos hacia los desempleados y desempleadas. En los últimos cuatro años se ha dado un paso más con la puesta en marcha de los ASEM-ASOC, como mecanismo e instrumento de la Confederación para desarrollar las políticas sindicales de cara a los trabajadores en desempleo. Se trata de que el sindicato cuente con un ámbito específico y especializado de trabajo sindical permanente dirigido a los parados y paradas, cuyas misiones principales son las de asesorar y ayudar para encontrar un empleo y posibilitar la organización, reivindicación y movilización en la defensa de sus derechos.

En síntesis, sus objetivos son: informar, orientar profesionalmente, ayuda a la búsqueda de empleo, asesorar jurídicamente, denunciar las situaciones de paro y desprotección y organizar, movilizar y afiliarse a CC.OO. En los próximos cuatro años, deberíamos lograr que en todas las provincias, comarcas y localidades importantes estén implantados los ASEM-ASOC.

Deberemos ir superando, mediante la defensa permanente de este colectivo cada día más numeroso, la imagen que se nos atribuye de ser un Sindicato que solamente actúa en favor de los trabajadores/as fijos, de manera que los que están en situación de precariedad o desempleados se sientan representados y conciban la afiliación como algo necesario.

16.4. Técnicos y cuadros

Como primer paso en concreto, se debería definir claramente nuestra política confederal y hacer una labor de información a través de las secciones sindicales de las grandes y me-

dianas empresas, así como en la función pública, que es donde fundamentalmente se ubica este colectivo, y comenzar a discutir con ellos/as sus especificidades para incorporarlas a las reivindicaciones sectoriales y de empresa, globales al conjunto de los trabajadores, e integrados en el ámbito correspondiente.

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

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

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

16.5. Mujeres

La lucha por los derechos de las mujeres y la igualdad de los sexos está dando sus frutos, cada vez son más las mujeres que se incorporan al mercado laboral y que participan en casi todos los ámbitos de la vida pública. Sin embargo, múltiples obstáculos dificultan aún la consecución de la igualdad, las tareas domésticas siguen siendo responsabilidad casi exclusiva de las mujeres, los servicios sociales son escasos, la valoración de los puestos de trabajo se realiza en muchos casos en función del sexo de quien los ocupa, en perjuicio de las mujeres, el acoso sexual y la multitud de discriminaciones indirectas.

Continuar con esta lucha es uno de los aspectos prioritarios para CC.OO.:

- En el terreno de la negociación colectiva.
- En el de la acción sociopolítica global.
- En el seno de nuestro propio sindicato.

El último punto implica conseguir avanzar en la representación proporcional de hombres y mujeres. Desde hace varios años, el objetivo de que las mujeres estén representadas en los órganos de dirección proporcionalmente a su afiliación, está presente en nuestro sindicato, pero los avances debemos considerarlos insuficientes. La Conferencia de Hombres y Mujeres fue prácticamente unánime al considerar este aspecto: esta presencia, como mínimo proporcional al número de mujeres en cada ámbito, es necesaria hacerla realidad a todos los niveles conforme se vayan renovando, eligiendo o nombrando los diferentes organismos.

Somos conscientes de que los avances sociales no se dan por decreto, y de que, en este caso como en otros, romper las inercias y conseguir que las mujeres tengan una participación igualitaria, no se resuelve con sólo plasmarlo en nuestras normas de funcionamiento. Sin

embargo, consideramos que este objetivo es un paso necesario que supondrá un avance considerable.

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

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

Esto, que implica también valorar positivamente los avances, junto con la progresiva participación de las mujeres en el sindicato y el compromiso congresual de promover su representación proporcional a la afiliación en los órganos de dirección, estimularán la afiliación de las mujeres a CC.OO.

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

En este mismo sentido, la participación del conjunto de las organizaciones en la extensión de la revista «Trabajadora», única publicación confederal de CC.OO. realizada desde una óptica de género, ayudaría a extender a todos los afiliados y afiliadas su difusión.

Por otra parte, y en la idea de reforzar la transversalidad en la acción del Sindicato hacia el colectivo de afiliadas y trabajadores en general, creemos necesario incrementar la coordinación de todas las sindicalistas con responsabilidades en órganos de dirección con las Secretarías de la Mujer de su ámbito respectivo, a través de reuniones periódicas en las que se analicen los diversos temas específicos y generales desde una perspectiva de género.

16.6. Discapacitados

Como en el epígrafe precedente, facilitar la incorporación y participación de los discapacitados en la vida sindical, a través de la acción positiva, y avanzar en un mayor conocimiento de su realidad sociolaboral para incorporar las conclusiones a nuestra acción sindical son los ejes que deben informar nuestra política respecto de este colectivo. Constatamos que los discapacitados padecen una tasa de actividad 27 puntos inferior a los demás trabajadores, y una tasa de paro 5 puntos superior, por lo que, de no incluir medidas de discriminación positiva en el acceso al empleo, este colectivo seguirá teniendo un plus de marginación laboral.

Igualmente, el acceso de los discapacitados al sindicato cuenta, en muchas ocasiones, con barreras de comunicación y arquitectónicas que dificultan, cuando no impiden, la participación en los debates y elaboración de propuestas. Es por ello que se hace necesaria una adaptación de los soportes y/o procedimientos de información, así como agilizar la eliminación de barreras arquitectónicas en nuestros edificios y locales.

16.7. Autónomos

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

La atención a los autónomos requiere un doble frente: el sindical y el asistencial. Sin embargo antes de trabajar hacia lograr su afiliación hay que asegurar que CC.OO. esté lo antes posible en condiciones de prestar los servicios que demandan y trabajar para vencer las dificultades que lo impiden en la actualidad. Dado el auge que está experimentando el colectivo de trabajadores autónomos en el Estado español, debemos acelerar y cerrar con urgencia un debate que culmine en el Consejo Confederal sobre su afiliación directa a CC.OO., creando una secretaría o servicio especializado en los problemas de este colectivo o potenciar organizaciones o asociaciones de trabajadores autónomos que se vinculen o asocien mediante convenios de colaboración o fórmulas específicas a CC.OO.

16.8. Inmigrantes

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

En la línea de lo aprobado en el V Congreso, CC.OO. seguirá reivindicando una política nacional y comunitaria que permita una verdadera integración de la inmigración, a través de la equiparación de derechos con los nacionales, y propiciará una Conferencia Sindical sobre Migraciones que genere un debate profundo y riguroso en el sindicato.

16.9. Acercar la afiliación a la representación

Debemos plantearnos, al calor de las elecciones sindicales, dos actuaciones fundamentales. La primera es afiliar a los/as delegados/as que han sido elegidos bajo nuestras siglas y

no forman parte de CC.OO. En esta línea será un buen instrumento incluirlos en el Plan de Atención al delegado/a, basado en elementos de formación e información y complementado con criterios de tipo organizativo.

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

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

16.10. Los servicios y la afiliación

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

De ahí que, bajo el principio de la autosuficiencia financiera, debemos concebir nuestros servicios predominantemente desde la óptica de la utilidad al afiliado/a, cuidando especialmente su calidad, siendo para ello determinante la aplicación de rigurosos criterios de profesionalidad, más que como fuente de obtención de recursos económicos. No debemos olvidar que el que goza de mayor aprecio y es, por ello, un eficaz estímulo a la afiliación es el servicio jurídico. Celebradas las I Jornadas Confederales sobre Servicios Jurídicos procede someter a la discusión y aprobación de los órganos de dirección propuestas concretas encaminadas a dotarnos de unos servicios jurídicos de mayor calidad y eficacia en el conjunto de la organización. Teniendo en cuenta como base, en cualquier caso, la prestación de estos servicios jurídicos y la igualdad de derechos para los afiliados en cualquier ámbito de la Confederación.

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

16.11. Conclusiones

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

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

tensión de la afiliación con objetivos periódicos y seguimiento de resultados. Con la concreción de esas iniciativas y de su balance se debe elaborar un informe anual en los órganos de dirección del conjunto de la Confederación.

Además no habría que descartar algún incentivo hacia las organizaciones que permita estimular la puesta en práctica de iniciativas relevantes y novedosas en esta materia. Al mismo tiempo es necesario recuperar la conciencia de la necesidad de extender la afiliación entre los cuadros y afiliados/as del sindicato, para que éstos/as se conviertan en propagandistas que lleven a las personas no afiliadas la importancia e interés de estarlo.

17. Acercar el sindicato a los jóvenes

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

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

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

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

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

Esta política de Juventud se basará en una atención prioritaria hacia la población joven. Se aprovecharán los distintos recursos de que dispone el Sindicato, para confeccionar y divulgar en el entorno juvenil -en el que somos unos grandes desconocidos- una oferta atractiva y conjunta de los servicios que puede prestar nuestra Confederación Sindical a los afiliados, implementando servicios específicos de asesoramiento, orientación y apoyo en el mundo laboral y profesional para jóvenes, y discriminando positivamente a este colectivo, respecto a los que se prestan con carácter general para fomentar el primer contacto con el Sindicato, que conducirá a un incremento afiliativo entre la población joven. También es fundamental propiciar la participación de los jóvenes en el Sindicato, como forma de renovación ideológica y generacional, incorporando la realidad de este colectivo al bagaje del Sindicato.

17.1. Los jóvenes trabajadores

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

Siendo necesario reconocer las peculiaridades de su relación laboral: contratos de aprendizaje, en prácticas, los derivados de Escuela Taller y Casas de Oficios, etc., ello nos debe llevar a considerar que, aparte de esos matices diferenciadores, van a encontrarse con los mismos problemas y dificultades que encuentran el resto de trabajadores una vez se encuentren inmersos en las coordenadas que enmarcan el mercado de trabajo, es decir, con los condicionantes de dificultad para encontrar empleo, precariedad, condiciones laborales y salidas del mercado en cuanto agentes perceptores o no de derechos asistenciales. Por lo tanto, a la hora de nuestra elaboración teórica y práctica de medidas organizativas que nos sirvan para aproximarnos a este colectivo, las tendremos que construir en función de estos parámetros.

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

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

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

17.2. Los jóvenes en los centros de estudio

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

El objetivo que perseguimos es dar a conocer el sindicato y el mundo del trabajo, estableciendo así un primer vínculo de estos colectivos con CC.OO. En este sentido es necesario

potenciar entre este colectivo la afiliación por medio del carnet blanco o sin rama, aprobado en el III Congreso, dando a conocer la posibilidad de afiliación y participación.

El plan de trabajo se desarrollará desde la estructura territorial (coordinado por las Secretarías de Organización y Juventud) y en conexión con las estructuras organizadas de la Federación de Enseñanza. Además es necesario contar con el apoyo de las organizaciones estudiantiles.

Las líneas de actuación se concretarán en la planificación de un programa de seminarios, jornadas y conferencias en los centros de estudio sobre el Sindicato y su papel en el Mundo del Trabajo y la Sociedad. En este programa habrá que tener en cuenta aquellas materias que más interés y participación concitan entre los/as jóvenes.

Estructura organizativa. Durante este período hasta el próximo Congreso Confederal se definirá cuál ha de ser la estructura organizativa que ha de implementarse en todas las organizaciones confederales de CC.OO. para dar un cauce organizativo a la juventud dentro de su seno.

18. Pensionistas y jubilados

La experiencia acumulada desde el V Congreso Confederal, cuyas conclusiones seguimos considerando vigentes, nos debe llevar a complementarlas para avanzar en el doble objetivo de organizar a un número cada vez mayor de prejubilados y jubilados, al tiempo que ser el mejor instrumento y garantía para la defensa de sus derechos e intereses.

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

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

Aún así, es preciso incrementar el interés y apoyo de las restantes estructuras de rama a todos los niveles para lograr que ni un solo afiliado se pierda y sean trasvasados, alcanzada la edad de jubilación y prejubilación, a la Federación de Pensionistas y Jubilados. En no pocos casos, y en especial cuando se trata de prejubilados, suelen anteponerse consideraciones relativas al mantenimiento de vínculos con las empresas en las que se encontraban trabajando para justificar la permanencia en la Federación de origen. Incluso razones subjetivas relacionadas con la militancia sindical de cuadros de diferentes organizaciones de rama representan un obstáculo a una dinámica natural de trasvase afiliativo que no podemos ignorar, pretendiendo resolver un problema por una vía que aboque a la desafiliación.

CC.OO. define los encuadramientos organizativos de sus afiliados y afiliadas en razón de sus ámbitos sectoriales y territoriales para posibilitar una mejor organización acorde a los objetivos que perseguimos. Pero lo que se contempla con naturalidad, en general, mientras dura la vida activa de afiliados y afiliadas, se observa desde otras consideraciones al llegar a la prejubilación o jubilación, mezclándose otros factores subjetivos, entre los que interviene la autoestima social de cada individuo, la utilidad que atribuyen a nuestra organización de pensionistas y un largo etcétera de prolija enumeración. Estos elementos deben ser tenidos en cuenta para preservar por encima de todo la afiliación, sin que la rigidez en la aplicación organizativa de lo aprobado en el V Congreso derive en desafiliación.

La organización del mayor número posible de pensionistas y jubilados en CC.OO. no puede por tanto reducirse a resolver un problema organizativista, a mejorar los mecanismos de

trasvase, como tampoco nuestra acción puede circunscribirse a reivindicar anualmente frente al Gobierno un aumento de las pensiones o a librar una lucha, igualmente necesaria e importante, por mejorar o garantizar otras cuestiones relacionadas con los/las pensionistas, como la asistencia sanitaria, el transporte público u otros aspectos que afectan a su calidad y condiciones de vida.

Si bien nuestra reivindicación principal gira en torno a las pensiones, como recogemos en otros apartados de este documento, no debemos limitarnos a ello. Nuestra acción tiene que ampliarse al campo asistencial, sin menoscabo de nuestra condición de sindicato reivindicativo y de clase, completándola, y reforzando, entre otras cosas, nuestra política de servicios (ocio y viajes, por poner uno de los ejemplos posibles), creando y manteniendo, donde los hubiese, gabinetes de acogida y orientación con soporte informático sobre residencias, ayudas a domicilio socio-sanitarias y asistenciales, pensiones contributivas y no contributivas, etc., con el fin de dar a conocer y sensibilizar sobre el mantenimiento de los logros sindicales y para acercarnos a colectivos menos concienciados.

Son los centros de la tercera edad un medio natural de acción y contacto de numerosos pensionistas y jubilados. Si queremos que nuestra organización atraiga a un colectivo al que aspiramos a representar, no podemos esperar a que acudan a demandar nuestro apoyo y asesoramiento; de forma parecida a nuestra actividad hacia las pequeñas empresas, debemos desarrollar una tarea sistemática y organizada de visitas y atención a los centros, residencias y centros de día, intentando remover los obstáculos reglamentarios que en algunos existen impidiendo la presencia activa de sindicalistas en los centros de la tercera edad.

Paralelamente, debemos reforzar la formación de cuadros para que puedan asumir este objetivo y así establecer lazos, informar a los centenares de miles de pensionistas y jubilados sobre sus derechos y orientarles acerca de sus reivindicaciones, fomentando al tiempo que el mayor número posible de afiliados a CC.OO. sean, a su vez, socios de los centros, e impulsen desde su pertenencia a éstos la afiliación de otros socios al sindicato.

Al mismo tiempo, es de interés crear ámbitos de encuentro intergeneracionales donde pensionistas y jubilados del sindicato puedan desplegar actividades de colaboración evitando el desarraigo, la marginalidad y el refugio, como último recurso, en un centro de la tercera edad que, aun cumpliendo funciones meritorias en muchos casos, nos consta que supone en buena parte la claudicación, la conformidad y la renuncia.

De la misma manera, es necesario reforzar la imagen de utilidad de la Federación de Pensionistas y Jubilados entre éstos, acentuando su papel y capacidad contractual con apoyo de los órganos de dirección de las estructuras confederales a todos los niveles, de tal modo que los dirigentes de la Federación participen y asuman un protagonismo natural como representantes de los pensionistas y jubilados en las negociaciones con el Gobierno y otros poderes públicos, conjugándolo con la representación de los intereses de los que, en su día, tendrán derecho a alcanzar las mejoras que logremos para este colectivo. No podemos menospreciar este aspecto, al tiempo que reconocer que la capacidad contractual de la Federación de Pensionistas y Jubilados deviene de la representatividad global de CC.OO., más allá de la afiliación que mantenemos entre el colectivo específico.

Esa imagen de utilidad se potenciará a su vez en la medida de que seamos capaces de popularizar y dar a conocer entre pensionistas y jubilados conquistas que no son sino fruto de la lucha y negociación asumida por el sindicato, sin que prevalezca la sensación de que son concesiones graciosas del Gobierno de turno.

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

- La defensa de los intereses de los/las pensionistas, jubilados y prejubilados, como el de otros colectivos específicos (jóvenes, mujeres, discapacitados, etc.), no es el objetivo de una Federación en exclusiva, sino del conjunto de las organizaciones de toda la Confederación.
- La consecución de los objetivos propuestos precisa de una mayor estabilidad en la organización para mejorar el funcionamiento y la capacidad de respuesta del sindicato al colectivo de pensionistas y jubilados.

19. Código de utilización de los derechos y Estatuto del delegado/a

19.1. Mecanismos internos de justificación del uso de las horas sindicales

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

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

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

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

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

- Elaborar mapas de recursos humanos y horas sindicales existentes en su ámbito, en colaboración con las Secciones Sindicales, sobre cuya base se plasmarán las distintas necesidades sindicales y la utilización más óptima de las mismas, de una forma participada.
- Realizar un seguimiento periódico del uso que de las horas sindicales estén haciendo los delegados/as de las empresas/centros públicos, mediante los mecanismos que consideren más convenientes. En caso de no existir Sección Sindical, dicha información se podrá recabar directamente de los delegados/as.
- Ser informadas por parte de las Secciones Sindicales o, en su caso, por los delegados/as, de las posibles ampliaciones, respecto a la normativa vigente, que sobre derechos sindicales se acuerden o se negocien en Convenio o Acuerdo con sus respectivas empresas/centros públicos.
- Determinar en qué estructura del Sindicato desempeñarán sus funciones las personas que se liberen a tiempo total por acuerdo con las patronales o las Administraciones Públicas, independientemente del ámbito geográfico o funcional en el que se alcance el

citado acuerdo, todo ello con el conocimiento de la Sección Sindical de origen del liberado o liberada.

Las horas sindicales de los delegados/as de la LOLS serán de exclusiva dedicación al sindicato, decidiéndose conjuntamente entre la Sección Sindical de la empresa y la estructura de rama, y en su defecto la estructura territorial.

19.2. Criterios para la utilización individualizada de las horas sindicales

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

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

- a) Que el Convenio de aplicación no contemple, o excluya de forma manifiesta, la posibilidad de la acumulación de horas por parte de los delegados/as.
- b) Que, independientemente de la voluntad, o no, de ceder las horas por parte de un delegado/a, ningún otro/a esté en disposición de acumularlas.
- c) Que, por acuerdo entre la Sección Sindical y la estructura de rama de la que dependa o, en su defecto, la Unión territorial correspondiente, las horas disponibles de un/a delegado/a, ya sea en su totalidad o de forma parcial, se dediquen al trabajo en las estructuras del Sindicato o, por el contrario, se considere que es más beneficioso su uso individualizado en el trabajo sindical dentro de su empresa/centro público.

19.3. Criterios y finalidad de las acumulaciones horarias

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

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

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

19.4. Dedicación a las estructuras del Sindicato

1. Las Secciones Sindicales, como responsables, en primera instancia, de hacer el seguimiento y garantizar el uso correcto de las horas sindicales por parte de los delegados/as, deberán poner en conocimiento de su Sindicato de rama respectivo o, en su defecto, de la Unión territorial las necesidades reales de cobertura del trabajo sindical en su empresa/centro público, de los recursos humanos de los que dispone y de las tareas que éstos tienen encomendadas.

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

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

19.5. Utilización de otros derechos sindicales

1. Participación en Comisiones de Valoración, Tribunales de Selección, Mesas Negociadoras, Comités Intercentros u otros órganos de representación institucional o sindical.

La inexistencia de directrices globales sobre esta materia en el interno del Sindicato y la necesidad de homogeneizar criterios respecto a la práctica de estos tipos de representación en órganos externos al mismo, nos aconseja establecer algunos mecanismos reguladores que, sin duda, redundarán en beneficio de la organización.

- a) Los/as representantes sindicales en cualquiera de estas instancias, sean o no delegados/as, deberán mantener informado constantemente al órgano que los/as designó o eligió para tal fin, de la marcha, contenido y resultados del debate o negociación que estén llevando a cabo.
- b) Sobre las gratificaciones u otras compensaciones retributivas (dietas) a que diese lugar la participación en representación de CC.OO., se estará a lo dispuesto en los Estatutos y documentos aprobados por la estructura sindical correspondiente sobre «recursos extracuota». En todo caso las cantidades percibidas deberán justificarse ante el Sindicato. A efectos de la declaración de la Renta, el posible cargo correrá por cuenta del Sindicato.
- c) El incumplimiento de estas normas podrá dar lugar al cese, por parte del órgano que lo/la hubiese designado, como representantes de CC.OO..

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

Los delegados/as, cuadros y liberados/as del Sindicato que, por las causas que fueren, no sufran el descuento correspondiente en sus retribuciones por participación en jornadas de huelga o paros convocados por CC.OO., deberán reintegrar la cantidad equivalente a dicho descuento en la estructura sindical en la que estén encuadrados/as o presten sus servicios, la cual se destinará a proyectos sindicales de tipo social (Paz, Solidaridad, etc.) o bien mediante comunicación fehaciente a la empresa pública o privada la situación de huelga o paro legal para que ésta efectúe el descuento correspondiente, dando la debida publicidad en los centros de trabajo respectivos. Todo ello al objeto de constatar una solidaridad activa con los compañeros y compañeras que sufren descuentos por secundar movilizaciones.

Las cantidades destinadas a estos fines serán públicas al finalizar la huelga y anualmente, tanto en los centros de trabajo como en los medios de comunicación.

20. Derechos y deberes de los delegados/as

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

En el ejercicio de sus funciones los delegados y delegadas verán garantizados de manera efectiva los que constituyen, a su vez, sus derechos y sus inexcusables deberes.

20.1. Derechos de los delegados/as

a) Participación en la actividad sindical

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

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

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

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

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

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

b) Recibir información

Todos los delegados/as tendrán derecho a recibir información general del Sindicato a través de sus organizaciones de rama y, en su defecto, de las territoriales. También tendrán derecho a recibir información específica sobre la acción socio-económica del Sindicato en el ámbito territorial, sobre legislación laboral y sobre todos aquellos asuntos que les afecten directamente y estén relacionados con sus condiciones laborales y sindicales.

La Comisión Ejecutiva Confederal estudiará la fórmula económica que permita que reciban la «Gaceta Sindical», medio de expresión y difusión de la C.S. de CC.OO.

c) Recibir formación

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

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

d) Recibir asesoramiento jurídico

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

Los delegados no afiliados tendrán los derechos citados anteriormente, incluida la tramitación de los asuntos jurídicos derivados de su acción sindical.

20.2. Deberes de los delegados/as

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

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

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

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

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

20.3. Delegados/as LOLS

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

– Los delegados/as LOLS deberán ser propuestos por la Sección Sindical, previo consenso con la estructura de rama inmediatamente superior, o por la organización correspondiente en caso de Secciones Sindicales de ámbito superior al centro de trabajo, y sus horas sindicales deberán dedicarse prioritariamente al trabajo sindical dentro de la empresa (Sección Sindical) y/o fuera de ella (estructura de rama o territorial), si así se acuerda. En ningún caso los delegados/as LOLS ejercerán sus funciones como si fueran un/a miembro más del Comité de Empresa.

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

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

RESOLUCIONES

RESOLUCION GENERAL DEL VI CONGRESO

Concluyen los trabajos del VI Congreso Confederal. Empieza ahora un período de intensa actividad sindical en el que pondremos a prueba la capacidad de todo el Sindicato para aplicar y desarrollar las propuestas programáticas y reivindicativas aprobadas.

Si la etapa sindical anterior se iniciaba con un ciclo de clara expansión de la economía, que luego se convirtió en recesión para entrar más tarde en un nuevo período expansivo, estamos hoy asistiendo a un progresivo agotamiento del crecimiento económico sin que se hayan aprovechado en materia de empleo y bienestar social los ciclos de expansión; más bien, cabe decir que el movimiento sindical tendrá que librar futuras batallas para defender las conquistas sociales amenazadas, de una u otra forma, por quienes pueden asumir la responsabilidad de gobernar.

La ortodoxia monetarista que sigue prevaleciendo en el proceso de convergencia europea, la resistencia a incluir el desarrollo del espacio social europeo y la ineficacia en la lucha contra el paro obligan a los Sindicatos en cada país, y especialmente a la Confederación Europea de Sindicatos, a no bajar la guardia en sus demandas de mayor cohesión social y política ante la pasividad, cuando no hostilidad, de algunas administraciones para que formen parte de la agenda comunitaria de trabajo. La progresiva articulación de la CES y sus ramas profesionales en una organización supranacional en la perspectiva de un verdadero Sindicato Europeo será acicate en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

CC.OO., como recordaba el Informe General aprobado por nuestro VI Congreso, desde los pactos de la primavera de 1990 en torno a la PSP, no ha suscrito pacto confederal alguno con el Gobierno -salvo el acuerdo tripartito para la Formación Continua- a pesar de nuestra voluntad decidida de acuerdo. Las negociaciones han sido o bien infructuosas o bien presionadas por la confrontación, ante el propósito del Ejecutivo de hacer girar el diálogo sobre los ejes de su política económica en el contexto de una fe liberalista exacerbada.

Esta situación de enfrentamiento provocó la respuesta sindical unitaria, tanto en la mesa de negociación como fuera de ella. Así, tuvieron lugar las huelgas generales del 28 de mayo de 1992 contra el llamado «Decretazo» que recortaba las prestaciones al desempleo, y la del 27 de enero de 1994 contra la Reforma Laboral. El movimiento sindical demostró a la sociedad su capacidad de convocatoria y de movilización, no exenta de dificultades, mediante una experiencia valiosa que supuso una mayor imbricación del Sindicato en la organización interna de las empresas y en el propio gobierno del conflicto social.

Mención singular merece la consolidación de la unidad sindical con UGT, que ha permitido profundizar en la capacidad unitaria de elaboración programática, en la unidad de ambos sindicatos en la negociación colectiva y en la convocatoria y organización conjunta

de la movilización social. Este es el camino que reiteramos en este Congreso para mejorar, si es posible, la lógica unitaria, sin sobresaltos y siempre de común acuerdo con UGT. En cada comunidad autónoma será necesario analizar la viabilidad de un proyecto de unidad de acción más ambicioso en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

El VI Congreso de CC.OO. ha analizado las principales demandas de los trabajadores y trabajadoras; desde el debate sobre el sistema público de protección social, de enorme trascendencia social y política, hasta la política económica necesaria para crear más y mejor empleo, sin olvidar el fortalecimiento de nuestra organización, que necesariamente debe pasar por la fusión de federaciones como garantía de poder contractual y de movilización. Hemos reafirmado y renovado el proyecto estratégico de CC.OO., su carácter independiente, pluralista, participativo y sociopolítico. Hemos destacado la readecuación de la estructura organizativa del Sindicato para desarrollar una acción específica en las pequeñas empresas y hemos aprobado una propuesta programática que se detiene en la colaboración sindical con aquellos colectivos sociales cuya lucha por la solidaridad y en defensa del medio ambiente se ha hecho patente en los últimos años.

El VI Congreso de CC.OO. ha definido la creación de empleo como elemento esencial de la recuperación de la economía. Una vez que se han logrado altas tasas de beneficio empresarial, no es aceptable que los poderes económicos renuncien a nuevas inversiones, abocándonos a la recesión y al desempleo masivo. Es decir, los sindicatos somos los más interesados en que no se dé al traste con la recuperación económica. En coherencia con este primordial objetivo, y tal como decidió el Congreso, hay que poner en marcha la campaña unitaria de movilizaciones por el empleo y contra la precariedad que ya ha sido analizada con la UGT. Nos proponemos sensibilizar a la opinión pública, presionar a las instituciones en todos los ámbitos y contrarrestar la ofensiva contra el empleo de calidad de los sectores políticos y económicos más conservadores.

En definitiva, el VI Congreso ha revalidado la lucha reivindicativa por una justa distribución primaria de la riqueza entre trabajo y capital como factor indisociable del propósito sindical por lograr una redistribución social también más justa y solidaria.

CC.OO. es de catorce años después, el sindicato más representativo. El triunfo de nuestras candidaturas en las elecciones sindicales es también triunfo de una concepción de legitimación sindical compartida por UGT; después de muchos años de conflicto y enfrentamiento. Hemos registrado asimismo un notable ascenso en la afiliación y cotización en un período en el que no resulta fácil revitalizar el crédito del movimiento sindical. Se trata ahora de poner estos recursos al servicio de los trabajadores y trabajadoras para avanzar hacia una sociedad más justa y solidaria.

RESOLUCION: SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

El VI Congreso Confederal reafirma el carácter internacionalista de CC.OO. establecido en la definición de principios de nuestros Estatutos. Por ello el Sindicato promoverá, por sí

mismo o en los foros internacionales en los que participe, acciones de solidaridad con los trabajadores y trabajadoras y pueblos oprimidos. De igual forma seguirá apoyando la Plataforma del 0'7% en su movilización por una mayor justicia social y en defensa de todos los pueblos del tercer mundo.

Las organizaciones de CC.OO. canalizarán a través de la Fundación Paz y Solidaridad «Serafín Aliaga» todas sus iniciativas y programas de cooperación para apoyar a las organizaciones de clase y democráticas de los países en vías de desarrollo.

— Proseguiremos también las acciones de solidaridad con el pueblo cubano para acabar con el injusto bloqueo norteamericano que la Ley Helms pretende endurecer. El acuerdo comercial de la Unión Europea, reclamado por CC.OO. y que la cumbre de Madrid ha iniciado, debe concluirse en el semestre italiano y nosotros trabajaremos en esa dirección.

— Manifestamos el apoyo al pueblo de Chiapas en su lucha contra el centralismo del poder político mexicano, la concentración del poder económico en pocas manos, el caciquismo y la injusticia social, así como su objetivo de conquistar su dignidad como pueblo indígena y, por tanto, su derecho a hacerse oír y respetar en todos los foros nacionales e internacionales.

— Reivindicamos que en la cuenca mediterránea se constituya un área de codesarrollo que permita a los países del Magreb acceder a su pleno desarrollo económico y social.

— Nos manifestamos solidarios con la lucha que las fuerzas democráticas argelinas, y particularmente los sindicatos y su central la UGTA, están llevando a cabo en favor de la libertad, la igualdad entre hombres y mujeres y la tolerancia religiosa.

— En relación al Sahara Occidental, expresamos nuestra preocupación por los intentos de bloqueo del Plan de Paz de la ONU, con el consiguiente riesgo de reabrir la guerra. El Consejo de Seguridad debe respetar la letra y el espíritu del Plan de Paz para permitir la libre autodeterminación del pueblo saharauí, por medio de un referéndum limpio y democrático.

— Apoyamos la lucha del pueblo palestino dirigida por la OLP para llevar el actual proyecto de autonomía de los territorios ocupados hasta la constitución de un Estado palestino en el marco de las resoluciones de Naciones Unidas.

— El Congreso Confederal expresa su preocupación por las guerras y conflictos en diferentes repúblicas de la antigua Unión Soviética y, en concreto, repudiamos la reciente matanza de rebeldes chechenos, rehenes y soldados rusos. El diálogo y la negociación deben sustituir estas acciones de fuerza.

— CC.OO. se congratula por el avance de los acuerdos de pacificación en la antigua Yugoslavia y espera que la guerra finalice definitivamente en Bosnia y se respete la pluralidad étnica y los derechos políticos de todos los pueblos implicados.

— Manifestamos nuestra repulsa por las violaciones flagrantes de los derechos humanos en todo el mundo, especialmente por la imposición de la pena de muerte, cuya amplitud es alarmante en China, Estados Unidos, Irán, etc.

— Por último, manifestamos también nuestra condena contra todo tipo de torturas y malos tratos, especialmente repudiables cuando se trata de niños y personas enfermas.

RESOLUCION: CC.OO. Y LA JUVENTUD

El carácter sociopolítico de Comisiones Obreras propicia que podamos tratar de manera integral a diferentes colectivos entre los que se encuentra la juventud trabajadora.

La juventud mantiene situaciones y valores específicos además de encontrar, en la actualidad, importantes dificultades para su inserción social, debido en gran parte a la crisis económica y a las mutaciones que se están produciendo en todos los ámbitos sociales; los cambios en las relaciones laborales son sólo un ejemplo de éstos.

En esta Resolución no se pretende abordar toda la problemática que tiene la juventud trabajadora sino tratar algunos aspectos de importante trascendencia para el movimiento sindical y para CC.OO. en particular, manteniendo las líneas de actuación que desde los orígenes del Sindicato hemos desarrollado con y hacia la juventud trabajadora.

— El colectivo de jóvenes es uno de los más afectados por la situación socioeconómica en la que nos encontramos actualmente; una elevadísima tasa de desempleo, el trabajo atípico y el empleo precario, que no ofrecen ninguna estabilidad ni condiciones mínimas de remuneración ni de protección social, son las consecuencias con las que se enfrenta de manera generalizada la juventud.

— La educación, la vivienda, los problemas de drogadicción y marginación social de amplios colectivos de jóvenes y otros aspectos son situaciones que nuestro Sindicato debe tener en cuenta en su acción sindical cotidiana, con el objetivo de conseguir mejores condiciones de vida para los trabajadores y trabajadoras, no sólo dentro de las empresas sino más allá de ellas.

Reconocernos, también, en los valores de paz, solidaridad y libertad que una gran mayoría de jóvenes enarbolan tanto individual como colectivamente: las grandes movilizaciones para demandar el 0,7% del PIB para la cooperación, los que utilizan su libertad de conciencia para manifestar su rechazo al Servicio Militar Obligatorio o los insumisos que mantienen una lucha para conseguir una sociedad desmilitarizada son claros exponentes de ese gran número de jóvenes que trabajan diariamente por transformar la sociedad.

Asimismo, reiteramos nuestro rechazo a los aspectos de la actual Ley de Objeción de Conciencia y de los Reglamentos que la desarrollan, así como del nuevo Código Penal que comportan un trato discriminatorio hacia aquellos jóvenes que optan por no cumplir el Servicio Militar Obligatorio, y castigan la libertad de conciencia.

Por todo ello el VI Congreso de la C.S. de CC.OO.: considera:

— A las Secretarías de Juventud como áreas necesarias para dotar al Sindicato de una política integral de juventud y de una acción sindical específica hacia este colectivo.

— Es necesario que el conjunto del Sindicato, desde todas sus estructuras, analice todas estas cuestiones y busque la mejor forma de dar una respuesta sindical y una atención cotidiana, y no sólo con actuaciones puntuales. Esto sólo se puede hacer desde la realización de una Conferencia Confederal en el próximo período en la que se aborden las fórmulas y propuestas que nos permitan reforzar y avanzar en el compromiso que Comisiones Obreras tiene con la juventud.

RESOLUCION EN FAVOR DEL MEDIO AMBIENTE Y CONTRA LAS PRUEBAS NUCLEARES

CC.OO. reafirma su compromiso medioambiental asumido en las ponencias aprobadas en este Congreso favorables a la reconversión ecológica de la producción y el consumo, en la orientación de un mundo socialmente igualitario, ambientalmente sostenible, respetuoso con los derechos de los pueblos y libre de conflictos bélicos, que siguen siendo una de las principales causas de sufrimiento humano y la degradación medioambiental. Es por ello que el VI Congreso Confederal quiere expresar:

1. El rechazo a las pruebas nucleares y su disposición a seguir movilizándose contra las mismas y en favor del desarme nuclear. Con el fin de la guerra fría el mundo albergó esperanzas de volver a un planeta libre de esta terrible amenaza. Sin embargo, la reanudación de las pruebas nucleares por parte de China y Francia suponen un paso atrás en el camino del desarme. Denunciamos asimismo la actitud del Gobierno español que, desoyendo el clamor internacional y a la opinión pública española, lejos de pronunciarse contra las pruebas nucleares francesas en Mururoa y Fangataufa, no sólo se abstuvo en la votación de Naciones Unidas sino que, además, presionó a los países de la Unión Europea, que votaron en contra para que no lo hicieran. Exigimos pues un pronunciamiento claro de nuestro Gobierno en contra de las pruebas nucleares.

2. La condena del Gobierno de Nigeria por el asesinato de Ken Saro Wiva y sus compañeros por su defensa de los derechos del pueblo Ogoni que está sufriendo numerosas agresiones, entre ellas el deterioro irreversible de su hábitat, por parte de los intereses petrolíferos de la compañía Shell, cómplice de la dictadura nigeriana. Exigimos acciones contundentes por parte del Gobierno español y de la comunidad internacional ante el Gobierno de Nigeria y la compañía Shell para que se respeten los derechos del pueblo Ogoni y la preservación del medio ambiente en su territorio.

3. Que la explotación de los recursos naturales no puede servir para avasallar a los pueblos en los que se encuentran. Se debe caminar hacia una racionalización mundial de tales recursos, ya que por su carácter de no renovables no pueden ser patrimonio de unos pocos, sino de toda la Humanidad, para garantizar un desarrollo sostenible de igualdad social y compatible con el entorno medioambiental.

RESOLUCION EN DEFENSA DE LA SALUD EN EL TRABAJO Y DE LA APLICACION DE LA LEY DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Ante las adversas condiciones de salud y seguridad en el trabajo en nuestro país, con el resultado de enfermedades, incapacidades, dolencias y muertes por accidente laboral, en un contexto de precariedad y de resistencia empresarial al cumplimiento de la normativa vigente, y ante la inminente entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales que supone sustanciales modificaciones a la normativa anterior, el VI Congreso

Confederal de CC.OO. llama a todas las organizaciones del Sindicato y a sus delegados y delegadas y miembros de Comités de Empresa a emprender de inmediato:

1. Un proceso unitario de elección de Delegados y Delegadas de Prevención y de constitución de los Comités de Salud y Seguridad en las empresas, encargados de vigilar el cumplimiento de la Ley y de defender la salud laboral y unas adecuadas condiciones para el medio ambiente de trabajo.

2. Desarrollo de un plan de trabajo, en todas las organizaciones del Sindicato, de información y formación, dirigido particularmente a los nuevos Delegados y Delegadas de Prevención y a los Delegados y Delegadas sindicales. Es necesario asimismo establecer criterios y elaborar propuestas concretas para la necesaria adecuación de los contenidos de los Convenios a partir de la nueva realidad normativa, lo que en ningún caso ha de suponer renuncias a derechos conquistados en el terreno de la salud laboral, seguridad y prevención, sino incorporar lo positivo de la Ley, teniendo en cuenta, además, que ésta es una norma de derechos mínimos, necesarios e indisponibles.

3. Acciones ante las instituciones correspondientes para que actúen con contundencia ante los incumplimientos normativos tanto por parte de la patronal como de las Administraciones Públicas, pues dichos incumplimientos son una de las principales causas de siniestralidad y el deterioro de la salud y el medio ambiente laboral.

4. Iniciativas exigiendo la transposición de más de veinte directivas europeas pendientes, así como la participación activa en el desarrollo reglamentario de la nueva Ley.

RESOLUCION: DROGODEPENDENCIAS EN EL MEDIO LABORAL

El inicio o incremento del consumo de alcohol y drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad en el empleo o las malas condiciones de trabajo. Consideramos que este fenómeno está relacionado directamente con la salud y la promoción de ésta.

Nuestra propia definición de Sindicato sociopolítico concibe al individuo de una forma integral y en continua relación con sus condiciones sociolaborales, teniendo como objetivo restaurar el equilibrio allí donde éste se ha roto y eliminar desigualdades que generen carencia de salud. En esta medida, el fenómeno del alcohol y las drogas no puede estar al margen de nuestra actividad sindical. La promoción de la salud se convierte de esta forma en nuestra estrategia clara de intervención y el análisis de los contextos como algo previo a la misma.

La contextualización es fundamental a la hora de intervenir en el fenómeno de las drogodependencias, al concretarse dentro de la empresa harán referencia a las condiciones laborales, a las relaciones de poder y desigualdad dentro del sistema productivo, interviniendo en las condiciones que crean la vulnerabilidad de las capas más deprimidas. Los contextos, pues, son fundamentales porque la salud depende, en gran medida, de las condiciones socioeconómicas.

Consideramos las dependencias a drogas y alcohol en función de un conjunto de variables culturales, sociales, laborales, etc. Rechazamos todo modelo represivo de intervención, reivindicando la derogación del art. 54.2, f) del Estatuto de los Trabajadores.

Planteamos las drogodependencias y el alcoholismo como una enfermedad del comportamiento que requiere intervenciones fundamentalmente sociales, en consonancia con el ámbito en el que se originan y desarrollan.

A la vista del acuerdo general en la capacidad del medio laboral como uno de los más idóneos para la prevención, asistencia y reinserción de drogodependientes, planteamos actuaciones globales dentro de programas integrales de drogodependientes en su medio. Estas actuaciones deberán estar integradas en el funcionamiento habitual de la empresa, dándose con la participación de los diferentes estamentos y adecuándose a sus propias circunstancias. Preservando la voluntariedad y confidencialidad como garantía de los derechos fundamentales que asisten a las personas.

Con el fin de alcanzar los objetivos antedichos, se desarrolla una estructura formada por una Comisión Confederal de Drogodependencias y comisiones federales y territoriales. La Comisión Confederal establece la coordinación oportuna entre las comisiones territoriales y federales, ocupándose de la formación de expertos y cuadros sindicales, conformando una red estable dentro de nuestra propia organización que consolide este apartado dentro de una política sindical.

Forman parte, entre otras, de sus funciones:

— El asesoramiento y orientación de planes de drogodependencias y alcoholismo, a través de la negociación colectiva y la participación sindical.

— El diseño y realización de investigaciones sociolaborales y seguimiento de la problemática de drogodependencias, buscando la cooperación de organismos e instituciones.

— Las relaciones con otros Sindicatos, con las instituciones y con las organizaciones y profesionales.

Para la consecución de los objetivos previstos, hay que seguir abundando en el desarrollo de comisiones federales y territoriales.

Las plataformas de negociación colectiva comprenderán propuestas de negociación de programas integrales de intervención sobre el abuso del conjunto de drogas y alcohol de carácter preventivo, asistencial y reinsertivo, con el objeto de potenciar medidas tendientes a incrementar la calidad de vida, la educación y la promoción de la salud, acompañados de estrategias que motiven a la reducción de la demanda, que posibiliten el acceso al tratamiento del trabajador y trabajadora que así lo solicite, no pudiendo ser objeto de sanción o despido y asegurando su reincorporación inmediata al puesto de trabajo una vez recuperado.

Cabe subrayar la necesidad de un decidido impulso a la inclusión de acciones en las PYMES, donde hay que desarrollar adecuadamente los modelos de intervención específicos que, ajustándose a las líneas generales propuestas, contemplen la especificidad de las empresas así como su entorno. También nuestra presencia en actuaciones, fundamentalmente preventivas, en el marco del territorio, la escuela, etc., son deseables.

Debiera realizarse un esfuerzo considerable en impulsar planes de actuación en empresas e instituciones de las Administraciones Públicas. Siendo básica la formación de cuadros y delegados y delegadas sindicales, se continuará con la formación de responsables de comisiones federales y territoriales, estableciendo niveles de actuación y reciclaje de los ya formados/a, permitiendo universalizar la formación específica en drogodependencias para delegados y delegadas.

De otra forma creemos imprescindible que los programas de formación de los niveles secundarios de la enseñanza obligatoria (especialmente la Formación Profesional), así como la formación universitaria, contemplen en sus currículums aspectos sobre drogas y alcohol.

La actual legislación que rige en España sobre la venta y consumo de cierto tipo de drogas es de carácter punitivo. Así el consumo de drogas ilegales está penalizado con sanciones de tipo administrativo y la venta de dichas sustancias con sanciones de tipo penal.

El resultado de estas medidas represivas no ha supuesto una gran incidencia en las actuaciones preventivas encaminadas a reducir tanto el nivel de consumo como el número de consumidores y consumidoras. De igual manera, el carácter reinsertador que debiera tener cualquier legislación de un Estado democrático no se ve favorecido.

Esto nos lleva a la necesidad de impulsar debates sociales sobre penalización y/o legalización del consumo de drogas que faciliten soluciones alternativas.

RESOLUCION: ACCIONES POSITIVAS PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y SOBRE EL REPARTO DEL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO

El VI Congreso Confederal de CC.OO. se pronuncia en contra de cualquier retroceso en la consecución del derecho a la igualdad, por el que las mujeres y hombres progresistas han luchado durante mucho tiempo y especialmente contra aquellas resoluciones y sentencias judiciales que, como la reciente del Tribunal de Luxemburgo, cuestionan las medidas de acción positiva como herramienta de la igualdad de oportunidades.

Las múltiples situaciones de desigualdad de las mujeres en la sociedad, y más concretamente en el mundo laboral, unidas a la pervivencia de discriminaciones directas y la aún mayor extensión de discriminaciones indirectas, es una realidad social incuestionable. Por eso, «tratar igual a los que parten o están en situación de desigualdad», no es más que una forma de perpetuar dicha desigualdad.

La citada sentencia del Tribunal de Justicia Europeo ha activado el debate planteado en la sociedad, sobre todo en los países europeos y en Norteamérica, acerca de las acciones o discriminaciones positivas.

A este contexto, CC.OO. manifiesta su posición, considerando que las Acciones Positivas configuran la estrategia idónea que permite luchar contra las discriminaciones sociales y laborales y a remover -como reclama el mandato de nuestra Constitución- los obstáculos que

impiden una sociedad que garantice la igualdad de oportunidades efectiva para todos sus componentes. Así lo recogen los textos congresuales aprobados en este VI Congreso, que se desarrollarán en la actividad sindical hasta el año 2000.

Otro aspecto que los textos congresuales recogen, además de ser un debate social de máxima importancia para estos próximos 4 años, es el del reparto del trabajo, al que nosotros queremos añadir la perspectiva de género.

Analizar la situación y necesidades actuales del mundo del trabajo, no sólo del mercado laboral, teniendo en cuenta la perspectiva de género, y para ello, elaborar propuestas sindicales dirigidas a aspectos tales como reconocer el valor económico y social de las actividades de cuidado y atención doméstico y de las personas, definir propuestas concretas en relación al reparto del trabajo, la distribución de los horarios, las prestaciones y servicios sociales que se deriven de dicho reconocimiento, es una tarea compleja pero necesaria y urgente.

Por este motivo, se acuerda la realización de una Conferencia Confederal, a celebrar en el período entre congresos, en la que se aborde de forma específica este debate por el conjunto de la organización.

RESOLUCION SOBRE LA POLÍTICA CONFEDERAL HACIA LOS/AS INMIGRANTES

El VI Congreso Confederal mandataba a toda la Confederación la gestión de un programa reivindicativo y de servicios a desarrollar hacia los inmigrantes de nuestro país. Este VI Congreso Confederal no puede más que constatar los grandes avances realizados en dicho sector. Desde la puesta en marcha de casi un centenar de Centros de Información para Trabajadores Migrantes en todas las comunidades autónomas; la lengua española; la presentación de miles de recursos; la obtención de importantes recursos públicos (comunitarios, estatales, autonómicos y locales) para la aplicación de programas dirigidos a la integración de los inmigrantes, etc., cuyos resultados más notorios son la afiliación de miles de inmigrantes al sindicato y su participación activa en la vida sindical.

Fruto de nuestra actividad, también nos hemos hecho acreedores del respeto a las propuestas que hemos venido realizando, tanto en lo referido a la modificación de la normativa actual en materia de extranjería como en la constitución de un órgano de consulta y participación (Foro de la inmigración), ambas sobre la base de nuestras iniciativas.

Por todo ello, consideramos necesario revalidar el compromiso confederal hacia el colectivo de inmigrantes en línea con lo desarrollado, y más específicamente:

- Consolidación de los CITE, como estructura adecuada para la información, el asesoramiento y la integración laboral, social y sindical del inmigrante.

- Mantener las responsabilidades sindicales específicas y los recursos adecuados hacia este sector de trabajadores en la Confederación y en los territorios, y trabajar para que también las Federaciones de rama asuman el papel y el protagonismo que les corresponde.

- Seguir en la línea reivindicativa y movilizadora, en especial contra la Ley de

Extranjería, hasta conseguir la equiparación de los derechos sociales y políticos, no sólo en nuestro país, sino en el conjunto de la Unión Europea.

— Contribuir de forma activa en la educación y sensibilización contra la intolerancia y el respeto a la diversidad, combatiendo el racismo y la xenofobia allá donde se produzca.

RESOLUCION SOBRE EL ATENTADO CONTRA INMIGRANTES EN ALEMANIA

Este Congreso denuncia el riesgo que supone para nuestro país y el resto de Europa el auge de actitudes racistas y xenófobas, y la violencia y el terrorismo que se ejerce contra los inmigrantes. Denunciamos la brutal agresión que tuvo lugar en Lübeck que ha supuesto el asesinato de 10 inmigrantes y heridos/as cerca de 50. CC.OO. quiere hacer llegar a las víctimas, a sus familiares y amigos nuestra más estrecha solidaridad, al tiempo que reclama de la sociedad el rechazo más enérgico y de las autoridades la persecución de estos abominables crímenes.

RESOLUCION SOBRE LAS CONSECUENCIAS DE LA ESCASEZ DE AGUA Y LA BÚSQUEDA DE SOLUCIONES

A pesar de que las últimas lluvias que han caído sobre la península han paliado - en algunos sitios más que en otros y en todos de forma temporaria - los graves efectos que la sequía ha ocasionado, esta circunstancia no soluciona en modo alguno los problemas de escasez de agua por los que atraviesan muchas zonas del país.

Teniendo en cuenta que el agua es un recurso natural escaso de carácter público e insustituible para la salud y bienes de las personas y, además, un elemento de primera necesidad para la economía de un país por ser componente indispensable en el funcionamiento y desarrollo de la agricultura, la industria y la generación de energía, no podemos supeditar la solución de esta escasez a los fenómenos meteorológicos o a la búsqueda de soluciones parciales por parte de los poderes públicos en función de la mayor o menor alarma social generada según la incidencia que tenga el problema en las diversas zonas afectadas, ni olvidar que España está situada en una zona geográfica donde el avance de la desertización está siendo considerable en las últimas décadas y las previsiones al respecto, como consecuencia del cambio climático, son francamente alarmantes.

Por ello, desde CC.OO. debemos exigir al Gobierno del Estado y a los distintos Gobiernos autonómicos y locales la búsqueda de soluciones globales coherentes y eficaces y alcanzar el compromiso, previamente a la política de trasvases intercuenas -que en casos de extrema necesidad habría que solicitar-, de hacer un análisis riguroso que evalúe los recursos actuales, los métodos de gestión del agua, prioridades, aplicación de nuevas tecnologías para usos agrarios, urbanos e industriales, precio, etc..

Solicitamos, por tanto:

— Medidas de protección en el medio rural, a destacar la de la reforestación con la creación de un tapiz vegetal, así como la mejora de la calidad del agua mediante la aprobación de un plan general de instalación de depuradoras de aguas residuales urbanas e industriales.

— Instar para que se ponga en marcha el Plan Hidrológico Nacional previo consenso con los agentes sociales y organizaciones políticas, dada la trascendencia del mismo.

— Paralización de nuevas transformaciones de regadíos mientras la sequía sea una amenaza permanente, debiéndose centrar todos los esfuerzos en la consolidación de las actuales, mediante medidas estructurales y de ahorro que disminuya el consumo actual.

— Un precio público por la utilización de un bien público y escaso, pero proporcional en función del consumo, debiéndose penalizar duramente las extracciones ilegales y el despilfarro.

— Condonación del 50 por 100 de la cuota de la Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras eventuales agrarios mientras se atraviesa por la situación de sequía.

— Prórroga del actual Decreto de la Sequía, vigente hasta el 27 de mayo de 1996, en aquellas zonas o regiones con carencias de acuíferos y, en consecuencia, proclives a sufrir escasez de agua, aportando un incremento sustancial de los fondos del PER para el año 1996 y sucesivos.

Por último, CC.OO. propiciará la constitución de mesas regionales, provinciales y comarcales, según los casos, en las zonas afectadas o proclives a la sequía, con la participación de asociaciones de agricultores y de consumidores, sindicatos y fuerzas sociales y políticas junto con las administraciones públicas de cada ámbito para que aborden esta cuestión y constituyan un eje movilizador para la consecución de las propuestas que se aborden.

RESOLUCION SOBRE LA CONFERENCIA INTERGUBERNAMENTAL (CIG 1996) Y LA REFORMA DEL TRATADO DE LA UNION EUROPEA

El elevado nivel de desempleo y las graves consecuencias sociales provocadas por la recesión económica, junto a la falta de una base suficientemente democrática en la toma de decisiones, han debilitado ante la opinión pública el proyecto europeo. También el papel de la UE en el ámbito internacional ha mostrado insuficiencias y contradicciones de las que es necesario aprender para hacer frente a un presente y a un futuro de intensos cambios en el orden político y económico del escenario mundial.

Por ello, y partiendo de nuestra inequívoca apuesta por la unidad europea, la C.S. de CC.OO. considera necesario abordar la reforma del Tratado de la Unión Europea desde una acción decidida que haga frente a un doble desafío, profundizar el sentido de la misma en su vertiente económica, social y política, de manera que la solidaridad y el empleo ocupen un papel central en los valores y políticas de la UE y articular un marco de cooperación capaz de hacer frente e impulsar el proceso de integración y cooperación con otros países de su entorno.

El nuevo Tratado de la UE debe incorporar un reequilibrio entre los compromisos sobre unidad monetaria, convergencia económica y cohesión social. En segundo lugar, compensar el déficit democrático, así como la falta de transparencia y de eficacia en las relaciones entre algunas instituciones o en los procesos de decisión política. En tercer lugar, incorporar derechos laborales y ciudadanos que hagan del Tratado una base constituyente de los requisitos básicos de la cooperación europea en base a derechos fundamentales.

La consecución de estos objetivos es imprescindible para preparar la ampliación de la Unión en las mejores condiciones, para que suponga una importante aportación a la paz y la estabilidad y contribuya a unas relaciones internacionales más justas y solidarias.

El debate sobre el calendario y los criterios de convergencia nominal deben ser abordados en la CIG 96 teniendo en cuenta que el objetivo de la unión monetaria no es ajeno a los compromisos sobre la integración económica y la cohesión social. En definitiva, el debate político sobre los plazos para conseguir una moneda única debe ser decidido mancomunadamente y solidariamente entre todos los países, sin procesos de exclusión y teniendo en cuenta las distintas realidades económicas y sociales.

Por ello, el pleno empleo debería ser objetivo de la Unión Europea y su inclusión en las políticas comunitarias debería verse acompañada de una evaluación de sus resultados en las distintas instituciones y órganos comunitarios, rompiendo con las contradicciones entre las declaraciones sobre la importancia del empleo y las políticas que se aplican. En este sentido, la C.S. de CC.OO. considera necesario dotar a la UE de instrumentos y medios de acción reales que permitan situar los compromisos sobre el empleo en un plano de igualdad con los compromisos monetarios.

Por tanto, es necesario reforzar las políticas comunitarias en los ámbitos de la convergencia real y la cohesión social, lo que requiere una ampliación de su capacidad de actuación, es decir, de su presupuesto. Ambos procesos deben estar presentes, tanto en los compromisos internos de la actual UE como en los compromisos que se adopten sobre su futura ampliación. Por ello, el objetivo de la ampliación presupuestaria de la UE debería ser recogido en el nuevo Tratado buscando una mayor equidad en las figuras impositivas del presupuesto europeo y la armonización de las políticas fiscales, para evitar que la libre circulación de capitales provoque una «competitividad fiscal a la baja» y un «dumping social» que agraven las desigualdades y las divergencias entre los distintos Estados. Igualmente, debe buscarse un mayor equilibrio entre los impuestos sobre el trabajo y sobre los rendimientos de capital.

Desde esta perspectiva es necesario integrar constitucionalmente los principios contenidos en la Carta de Derechos Sociales Fundamentales y particularmente el reconocimiento de los derechos transnacionales a la organización, a la negociación colectiva y a la acción sindical, incluida la huelga, al tiempo que deben desarrollarse los medios necesarios para garantizar su ejercicio efectivo.

Además los contenidos principales del Protocolo y el Acuerdo Social deberán incluirse en el Tratado, rompiendo con la inaceptable cláusula de «autoexclusión» británica, y se debe

ampliar el campo de actuación de la política de igualdad de oportunidades, de manera que se abarquen los aspectos de empleo y Seguridad Social.

Es importante ampliar el papel del Parlamento Europeo a los ámbitos donde el Consejo decide por mayoría y simplificar el procedimiento de codecisión. Las decisiones por mayoría cualificada deberían ser la regla general para las materias sociales y de medio ambiente.

El concepto de ciudadanía europea debe ser ampliado en la reforma del Tratado con la adhesión de la Unión al Convenio para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales del Consejo de Europa; y la igualdad entre hombres y mujeres debe figurar como un principio fundamental.

Además, el Tratado debería contener un claro rechazo del racismo, la xenofobia, el sexismo, y todas las formas de discriminación, y garantizar una adecuada protección jurídica contra la discriminación para todas las personas residentes en la UE.

La importancia de los debates de la CIG 96 y sus decisiones sobre la reforma del Tratado requieren un alto grado de participación de los ciudadanos. Este objetivo exige un debate amplio y abierto que, para la C.S. de CC.OO., debe desembocar en la realización de un referéndum a nivel europeo que recoja la expresión de todos los ciudadanos europeos.

Los desafíos a los que se enfrenta la CIG 96 no pueden ser abordados desde una óptica minimalista o conservadora. Por ello CC.OO. apoya y participará activamente en la campaña de movilizaciones adoptada por el último Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos y que tendrá su punto de arranque en la ciudad de Turín, bajo la actual presidencia italiana.

Esta resolución pública del Congreso Confederal se dirige, además, a los presidentes de la Comisión Europea, del Consejo de Europa y del Gobierno español.

RESOLUCION: CC.OO. ANTE LA EXCLUSION SOCIAL

La exclusión social es un fenómeno creciente incluso entre las sociedades desarrolladas como la nuestra, derivada de las injustas políticas económicas dominantes, del paro y la precariedad del mercado de trabajo, de la insuficiencia de las prestaciones por desempleo, de la debilidad de los servicios sociales y de las lagunas de los sistemas de protección social.

La lucha contra la exclusión social está dentro de las prioridades de CC.OO. con el fin de evitar que sectores cada vez más amplios de trabajadores/as sufran condiciones tremendamente injustas desde el punto de vista social y situaciones de enorme dificultad para el desarrollo personal y la inserción laboral.

CC.OO. reclama políticas eficaces contra la exclusión social que supongan actuaciones en muy diversos aspectos, tales como:

1. La puesta en marcha de nuevas políticas económicas y de empleo capaces de incrementar significativamente la población ocupada; así como el incremento del gasto y la dedicación en formación profesional reglada y ocupacional.
2. Incrementar notablemente el número de parados/as que puedan acceder a la protección

por desempleo, protegiendo especialmente a los/as de larga duración y a los colectivos en mayores dificultades de inserción laboral.

3. Extender y desarrollar la acción protectora de la Seguridad Social, especialmente a través de las pensiones no contributivas.

4. Desarrollar los Servicios Sociales con mayor amplitud y dotaciones presupuestarias por parte de las diferentes Administraciones Públicas: Gobierno del Estado, Gobiernos de las CC.AA. e Instituciones locales.

CC.OO. reclama una legislación general de Servicios Sociales que consolide el derecho ciudadano al disfrute de unos servicios sociales suficientes, así como el desarrollo más amplio de la actual red de servicios sociales para tender adecuadamente a los colectivos que hoy corren mayores riesgos de sufrir la injusticia, la marginación y la exclusión social.

5. Las rentas o ingresos mínimos de inserción implantados ya en diversas CC.AA. A iniciativa de CC.OO. y UGT constituyen hoy más que nunca una inexcusable demanda sindical, con el objetivo de constituir una última red protectora del sistema de protección social para algunos colectivos y favorecer la inserción laboral y social de nuevas personas y colectivos.

RESOLUCION SOBRE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

Han transcurrido más de trece años desde la promulgación de la Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI) y todas las valoraciones coinciden en su insuficiente aplicación y desarrollo, tanto en sus objetivos sobre eliminación de barreras sociales como en la formación e integración laboral del colectivo, siendo muchas las razones que han motivado tales insuficiencias: insensibilidad social en un entorno de empleo limitado, dificultades objetivas en la capacidad movilizadora del colectivo, desarrollo de políticas públicas más proteccionistas que solidarias, etc.

Pero un mayor dinamismo del colectivo asociativo de discapacitados y una mayor sensibilidad social ha permitido que el Consejo Económico y Social haya aprobado el pasado mes de octubre un informe sobre «Medidas para la Reactivación del Empleo de Discapacitados» y que el Ministerio de Asuntos Sociales esté elaborando, por mandato del Congreso de los Diputados y con la participación de las Administraciones Autonómicas, asociaciones de discapacitados, etc., un Plan de Acción para las Personas con Minusvalías que pretende armonizar las actuaciones de todas las Administraciones en esta materia, favoreciendo las economía y eficiencia de recursos y buscando una mayor implicación de la sociedad y de las asociaciones de discapacitados en la mejora de la situación actual.

Es por ello que el VI Congreso Confederal propone la aprobación de la presente resolución con las siguientes propuestas:

1. Reclamar del Gobierno del Estado la adopción de medidas tendentes a reactivar la formación y el empleo de las personas discapacitadas, considerando las recomendaciones del informe aprobado por el CES.

2. Demandar del Ministerio de Asuntos Sociales que proponga al Consejo de Ministros la aprobación del Plan de Acción para las personas con minusvalías.

3. Hacer un llamamiento al conjunto de nuestra organización para que asumamos en nuestra política reivindicativa institucional y negociación colectivas las propuestas de discriminación positiva que permitan mejorar la formación e integración social y laboral del colectivo, desde los principios de solidaridad y justicia social que conforman nuestra política sindical.

RESOLUCION SOBRE EL DERECHO A LA ACTIVIDAD SINDICAL EN LOS ESTABLECIMIENTOS MILITARES

A pesar de haber transcurrido 10 años desde la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), donde se reconoce explícitamente en su artículo 2º el derecho a la actividad sindical en las empresas y centros de trabajo, sigue vigente su Disposición Adicional 3ª que prohíbe el ejercicio de este derecho en el interior de los establecimientos militares, sin que todavía se haya determinado reglamentariamente, tal y como propone la citada ley, lo que debe entenderse por «establecimientos militares».

Ello ha dado lugar -y sigue dándolo en la actualidad- a que se cometan arbitrariedades de todo tipo, por parte de los mandos militares correspondientes, respecto al dónde y al cuándo se puede ejercer un derecho como éste que afecta a cerca de 40.000 trabajadores y trabajadoras civiles, cuyo Estatuto Jurídico queda claramente diferenciado del de los miembros de las Fuerzas Armadas, tanto en la Constitución como en otras leyes de menor rango.

Entendiendo que la solución a esta cuestión pasa por que el Gobierno asuma la necesaria decisión política al respecto, es por lo que hacemos un llamamiento a los órganos confederales que surjan del VI Congreso del Sindicato para que insten al Gobierno, a los Grupos Parlamentarios o a quien consideren conveniente para que, con la mayor urgencia, se modifique la Disposición Adicional 3ª de la LOLS, determinando de forma diáfana no sólo lo que ha de entenderse por «Establecimientos Militares» sino, además, se reconozca expresamente el derecho del personal civil de los mismos a ejercer y desarrollar el derecho a la actividad sindical.

RESOLUCION SOBRE EL PELIGRO DEL DESMANTELAMIENTO DE LA FUNCION DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Como se sabe, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un organismo técnico de la Administración encargado de vigilar la aplicación de la normativa laboral, de seguridad e higiene y de Seguridad Social.

En la actualidad, nos consta que la Inspección de Trabajo está atravesando un proceso de paulatino desarme y burocratización, a resultas del cual -sobre todo tras la reciente publica-

ción del Real Decreto 1637/95 que regula la recaudación de los recursos de la Seguridad Social- más de la mitad de los aproximadamente 500 inspectores cesarán en su genuina actividad inspectora que se realiza mediante visita al centro de trabajo, para acabar realizando tareas de gestión administrativa y revisión de expedientes en la Tesorería General de la Seguridad Social

Simultáneamente, las Subinspecciones de Trabajo compuesta por casi 800 controladores laborales, sobre los que recae prácticamente todo el peso del descubrimiento de la economía sumergida, la persecución del fraude al empleo y la contratación y la recaudación de la morosidad empresarial, encuentran recortadas sus competencias y mediatizada su labor de extender actas de liquidación e infracción, por culpa de una incomprensible política del Ministerio de Trabajo cuyo resultado sólo puede ser la merma de la eficacia de la Inspección de Trabajo, de descrédito de su función.

La situación es grave. Una ralentización o paralización de la labor inspectora, de la sanción a las infracciones sociales, podría poner en peligro la puntual recaudación de la deuda que mantienen las empresas con la Seguridad Social, con el consiguiente riesgo para el pago de las prestaciones y pensiones que las entidades de la Seguridad Social tienen encomendada.

Conscientes de ello, los controladores laborales de la Inspección de Trabajo han dirigido escritos al Ministerio de Trabajo, directores generales de la inspección y de la Tesorería de la Seguridad Social y han protagonizado encierros los días 10.12.95 y 17.1.96 en las dependencias públicas bajo el lema «Por la eficacia de la Inspección de Trabajo» y contra la merma del alcance de las funciones inspectoras, de especial trascendencia para los y las trabajadoras de las pequeñas empresas, que son la mayoría.

De culminarse el proceso antes mencionado, se consumaría la indeseable desactivación de un mecanismo de control administrativo tan importante como la Inspección de Trabajo, uno más de los mecanismos que hoy nos son tan necesarios por cuanto los vientos neoliberales de la contrarreforma laboral soplan contrarios al mantenimiento de políticas y normas de protección social.

Por tanto, el VI Congreso Confederado de CC.OO., en la línea de su defensa de los derechos económico-sociales de los trabajadores y trabajadoras, quiere expresar -y más en estos momentos- su apoyo a la función social que deben seguir desempeñando inspectores y controladores laborales rechazando asimismo cualesquiera medidas que supongan el debilitamiento y desmantelamiento de la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social.