

# 7º congreso confederal informe

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

Aprobado por el Consejo Confederal de CC.00. celebrado el 9 de marzo de 2000

**CC.00.**

# **7** **congreso confederal**

---

## Informe

Aprobado por el Consejo Confederal de CC.OO. celebrado  
el 9 de marzo de 2000



Edita: Confederación Sindical de CC.OO.  
Madrid, enero 2000



Impreso en papel reciclado

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>2. UN CONTEXTO PREVISIBLE, PERO INQUIETANTE</b> .....	5
2.1. <i>GLOBALIZACIÓN, DEMOCRACIA Y SINDICALISMO</i> .....	5
2.2. EL EURO HA DE SER UN PASO HACIA LA UNIÓN POLÍTICA Y SOCIAL DE EUROPA .....	10
2.3. <i>POR UN PACTO SOCIAL EUROPEO</i> .....	11
2.4. <i>SINDICALISMO Y POLÍTICA EN LA LEGISLATURA DEL PP</i> .....	13
<b>3. UNA NEGOCIACIÓN COMPLEJA</b> .....	15
3.1. <i>LOS ACUERDOS MÁS DESTACABLES DE ESTE PERIODO</i> .....	17
3.2. <i>EL ACUERDO DE PENSIONES</i> .....	17
3.3. <i>LOS ACUERDOS SINDICATOS-PATRONAL</i> .....	19
3.3.1. EL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC) .....	20
3.3.2. LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y COBERTURA DE VACÍOS (AINC y AICV) .....	20
3.3.3. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (AIEE) .....	23
3.4. <i>EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y LAS EMPRESAS         DE TRABAJO TEMPORAL</i> .....	26
3.5. <i>ACUERDOS DE FORMACIÓN</i> .....	27
3.5.1. EL II PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL .....	28
3.5.2. ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA .....	28
3.5.3. LA INTERVENCIÓN DE CC.OO. EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO .....	30
<b>4. LA SALUD LABORAL: UN RETO PERMANENTE Y UNA RESPONSABILIDAD DE PRIMER ORDEN</b> .....	31
<b>5. LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE COMO TAREA SINDICAL</b> .....	33
<b>6. LA ACCIÓN POSITIVA Y DE INTEGRACIÓN SOCIAL</b> .....	34
<b>7. LAS POLÍTICAS DE GÉNERO</b> .....	35
<b>8. LA INFORMACIÓN, UN DERECHO BÁSICO DE LA AFILIACIÓN Y UN VÍNCULO CON LOS TRABAJADORES Y LA SOCIEDAD</b> .....	36
<b>9. NUESTRO DESARROLLO ORGANIZATIVO</b> .....	37

10. LA EVOLUCIÓN DE NUESTRA POLÍTICA FINANCIERA .....	41
11. LA CONSOLIDACIÓN DE CC.OO. COMO PRIMERA FUERZA SINDICAL .....	44
12. LA UNIDAD SINDICAL: UNA NECESIDAD INELUDIBLE .....	46

## 1. INTRODUCCIÓN

Repensar la realidad es un esfuerzo continuo e imprescindible para renovar las ideas, que o se fraguan cuestionando lo conocido o se quedan en mera lucubración al margen de lo que acontece e inservibles para incidir en el devenir. Con ideas, más la voluntad de orientar los cambios hacia objetivos concretos, se forja la política. Y la realización de la política depende de la adaptación y capacidad de los colectivos que la propugnan para llevarla a la práctica, es decir, de su organicidad.

De acuerdo con lo anterior, innovar la política ante retos cada vez más complejos no es tarea fácil; adecuar la organización para materializarla es aún más difícil por lo que implica de superación de inercias en la acción y de los correspondientes **intereses** colectivos e individuales que son más refractarios a los cambios que los viejos esquemas culturales. Esta tensión entre impulso político e inercia organizativa es la que ha marcado nuestra evolución en los últimos años; haciéndose más patente a medida que cristalizaba nuestra política sindical en nuevas soluciones a los problemas socio-laborales, acordadas con las patronales o con el gobierno. Es en consecuencia la reflexión que debe recorrer críticamente el balance del mandato confederal iniciado con el 6º Congreso Confederal y reforzar con ella las propuestas que emanarán de este 7º Congreso para afianzar los nuevos avances logrados hasta la fecha y superar en todo lo posible las deficiencias constatadas en este período.

## 2. UN CONTEXTO PREVISIBLE, PERO INQUIETANTE

En aquel mes de enero de 1996 durante el que celebramos el 6º Congreso éramos conscientes del desafío que comportaba la configuración de la Unión Monetaria Europea en un proceso acelerado de globalización de los mercados. La economía había entrado un año antes en un nuevo ciclo de crecimiento reproduciendo las pautas de coyunturas alcistas anteriores: insuficiente y precaria creación de empleo e injusta redistribución de la riqueza.

Y la ya entonces previsible llegada del PP al gobierno tras las elecciones convocadas para mes y medio más tarde no hacía más que acrecentar las inquietudes por cuanto estimulaba las pretensiones de los sectores económicos más influyentes de trastocar el sistema público de pensiones, abundar en la desregulación laboral, dismantelar los restos del sector público e imponer políticas fiscales regresivas.

En aquel contexto acordamos centrar nuestra estrategia sindical en la defensa del empleo y los derechos sociales y convencidos de que *«la acción sindical no puede ser plenamente efectiva, ni siquiera a escala nacional, si no es global en su enfoque e internacional en su organización»* (Informe al 6º Congreso), decidimos solicitar formalmente nuestra afiliación a la CIOSL. Además, con la integración a finales del año 1996 de CC.OO. en el Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC), hemos completado en este mandato la incorporación de CC.OO. a todas las organizaciones representativas del movimiento sindical internacional.

### 2.1. GLOBALIZACIÓN, DEMOCRACIA Y SINDICALISMO

Desde el fulgor de la «revolución» liberal-conservadora y al tiempo que se acentuaba el ocaso del comunismo en la década de los 80, persiste el desconcierto ideológico que ha determinado a su vez el debilitamiento, cuando no el descrédito, de la política. Pero también en el mismo período se han logrado los extraordinarios avances tecnológicos que permiten comunicarse, intercambiar y transportar bienes, valores y servicios de un extremo a otro del planeta en un tiempo récord.

Cuando la política no es capaz de aprovechar los progresos de la humanidad para orientarlos al servicio de los intereses generales, es el mercado quien los aprovecha. Así, entre esas dos coordenadas, la ideológico-política, desde la caída de los regímenes del bloque del Este, y la tecnológica, la tendencia continuada a las reducciones arancelarias y a la descontingentación, iniciadas en los años ochenta, se ha llegado a un desarrollo sin precedentes en los intercambios comerciales. El comercio internacional de los países de la OCDE ha crecido a un ritmo de 2,5 veces respecto de las produccio-

nes nacionales en el último lustro. Los flujos financieros se han desregulado e internacionalizado rápidamente gracias a la revolución de los sistemas informáticos, cambiando radicalmente los mercados bursátiles. Los flujos financieros son hoy 50 veces más importantes que las transacciones de bienes y servicios.

Sin embargo, el mito de la globalización debe situarse en su justa medida para abordarlo con rigor. En primer lugar hay que destacar que la creciente interrelación entre polos desarrollados a nivel planetario viene acompañada de la exclusión de regiones enteras y cientos de millones de personas de los circuitos comerciales, financieros y culturales que, teóricamente, deberían llegar a todos los lugares del globo. Desde 1975, África ha reducido su participación relativa en los intercambios comerciales en casi un 30% y la práctica totalidad de sus países han visto disminuir sus ya bajísimos índices de bienestar. Paradójicamente, zonas enormes de África, Asia y algunas de América Latina están fuera de la denominada «globalización». Sus efectos, sin embargo, sí les han alcanzado: más de 100 millones de habitantes de aquellas latitudes han emigrado hacia EE.UU., Europa y Australia en los últimos años (datos de FNUAP; Fondo de las NU para el control de la población).

La exportación a partir de una base nacional continúa siendo el pilar de la internacionalización. Los grandes conglomerados empresariales actúan preferentemente desde un país, deslocalizando partes relativamente pequeñas de la producción, según les convenga eludir costes salariales o fiscales, obligaciones medioambientales, etc. Las grandes firmas, a través de sus Estados, protegen en gran medida sus conocimientos porque en ellos se halla la principal fuente de competitividad. En consecuencia, las transferencias tecnológicas del centro a la periferia son estudiadamente limitadas y dirigidas a las áreas donde los países centrales tienen intereses directos o esperan tener rendimientos inmediatos.

Incluso dentro de los países con cierta abundancia de capital, conocimientos tecnológicos e infraestructuras públicas aceptables, las inversiones de las corporaciones multinacionales se localizan en ciudades-región y comunidades ya desarrolladas a las que les sobrarán el resto del país, profundizando las disparidades regionales existentes. Es lo que se conoce como «economía de archipiélago», muy llamativa en algunos estados federados de países de América del Sur como Argentina o Brasil por el fuerte contraste que producen con otras regiones de los mismos países donde impera la miseria y el subdesarrollo más absolutos, pero que apuntan también hacia regiones de países europeos como España, Italia, el Reino Unido, etc. Estrategia económica que se retroalimenta con el nacionalismo político y económico de dichas regiones. A fin de cuentas la «América o la Europa de las regiones» coadyuva a la difuminación de los Estados-nación y a la ralentización de sus procesos de integración continental, lo que objetivamente fortalece la posición de las multinacionales en la selección de los mercados y en la localización de sus inversiones.

Por lo tanto, la mundialización no comportará necesariamente un crecimiento general y solidario en el marco de una economía internacional estable, en el que la ausencia de barreras provocará la paulatina equiparación del desarrollo económico y del bienestar social entre los diferentes estados.

Frente a este proceso «globalizador» se van perfilando tres actitudes. La complacencia acrítica que interesadamente inculca la falsa confianza en que la mundialización supondrá al fin el acceso al bienestar de todos los rincones de la tierra. El resistencialismo a ultranza porque se considere ineluctable que la transnacionalización provoque paro, exclusión social y merma de los derechos. O afrontar el reto luchando por su democratización, por la mejor distribución de la riqueza generada y por convertir al conjunto de la humanidad en sus beneficiarios.

Las dos primeras llevan al mismo punto... muerto: **la pasividad**. La primera por resignación y la segunda por frustración.

Nosotros elegimos compartir la tercera con el movimiento sindical mundial en el anterior congreso de la CIOSL. Estará cargada de dificultades que a primera vista parecen insalvables, pero ante un proceso irreversible que está marcando ya el futuro de la humanidad no podemos recluirnos en cada país, defendiendo por separado los estándares de vida de cada cual. Pretensión que más pronto que tarde nos convertiría a los sindicatos en instrumentos del nacionalismo excluyente e insolidario, para acabar no obstante sucumbiendo ante una dinámica imparable, que por otra parte no es intrínsecamente perversa. Porque no es la interrelación económica y cultural a la que asistimos lo que debe combatirse sino el llamado «pensamiento único», que pretende imponer la idea de que frente a este pro-

ceso no hay más tarea política que aceptar los designios insondables de un intangible y aparentemente aséptico «mercado» cuyas misteriosas reglas determinan la correcta asignación de los recursos. En otras palabras, renovar el combate centenario del movimiento obrero, **porque la redistribución equitativa de la riqueza nunca ha sido una cuestión de economía estrictamente, sino un problema político desde la primera revolución industrial por lo menos. Porque esa aspiración política hacia la igualdad, universalizó para toda la ciudadanía el derecho a elegir libremente hasta lograr la democratización de los Estados. Porque la democracia sólo puede afianzarse en la paz, prosperaron las instituciones internacionales tras vencer al fascismo.** Y porque a fin de cuentas es proseguir en el empeño de que los trabajadores accedan en mayor medida a los procesos de adopción de las decisiones en sus centros de trabajo y en la sociedad; ámbitos y niveles de democracia que también con el viejo modelo industrial dejan mucho que desear.

Ahora las dimensiones y la complejidad del espacio donde se dirimen aquellos anhelos son ciertamente mayores y exigirán de nuestra propia y profunda renovación.

Una primera asimetría viene marcada por un capitalismo global frente a una ciudadanía que sigue siendo nacional. De esta elemental constatación debería partirse para reformar todas las instituciones internacionales en dirección a democratizarlas.

Para empezar, debemos seguir presionando sobre la regulación de los intercambios financieros que por su propia naturaleza son incapaces de autorregularse. Mantener su descontrol es favorecer la especulación a costa de las actividades productivas y un permanente peligro que gravita sobre la supervivencia de muchos pueblos, como se puso crudamente de manifiesto con el estallido de la crisis en el sudeste asiático a mediados de 1997.

¿Se ha reparado en que una crisis financiera como aquella ha podido matar a más seres humanos que muchas guerras locales? Quizás estaría justificada la creación de una especie de «Consejo de Seguridad Financiera» que regulase las transacciones en divisas, estableciendo depósitos previos o tasas como ha sugerido el premio Nobel de Economía J. Tobin, o que constituyese un fondo de reserva con aportaciones públicas y privadas en función de la capacidad económica o de los volúmenes de negocio que se manejen para atender urgentemente a países en vías de desarrollo en caso de sufrir un «crack» financiero.

Con objetivos similares ha de acometerse la remodelación de la Organización Mundial del Comercio. Su fracaso en la reciente cumbre de Seattle durante el pasado otoño no ha sido una victoria de los países pobres sino mantenerse en su preponderancia los países ricos, en el mejor de los casos. Se abortaron las pretensiones de éstos de regular superficialmente las relaciones de intercambio escandalosamente desiguales, pero continúan desreguladas.

El Comité Ejecutivo de la CIOSL, reunido en aquella ciudad norteamericana, participamos activamente en la protesta pero con alternativas que pasaban por la inclusión de cláusulas respecto de los derechos laborales y sindicales elementales en línea con lo acordado en la Conferencia de la OIT y por la participación directa en un comité de vigilancia y desarrollo de la aplicación de los criterios que pudieran establecerse para el comercio internacional. Reivindicaciones que al no ser atendidas no podían más que inclinarnos a la denuncia y a la movilización, pero también movernos a la reflexión.

La extensión de los derechos socio-laborales no puede formularse de manera genérica desde la óptica de los países desarrollados sin que se nos vuelva en contra acusándonos de proteccionismo. Esta demagógica respuesta de quienes sólo buscan «proteger» sus crecientes beneficios sin respetar regla alguna ha de ser desmontada con propuestas sindicales más precisas, identificando el derecho a la libre sindicación, a la huelga, a la negociación colectiva, a la salud y seguridad en el trabajo como la concreción de derechos humanos elementales en el orden social y laboral. Una referencia para lo anterior ha sido la ejemplar campaña por el derecho a la educación en contraposición a la explotación infantil.

En este contexto, en el que el proceso de globalización viene acompañado de un grave deterioro medioambiental de carácter global (deforestación, cambio climático, proliferación de tóxicos...), es necesario ampliar y reforzar los convenios internacionales vinculantes en materia de protección ambiental, como los derivados del proceso de Río, de forma que el comercio internacional se regule bajo el respeto a dichos convenios. Así será posible lograr que los países en desarrollo puedan acceder al bienestar al que tienen derecho siguiendo otro modelo de desarrollo más compatible con el medio ambiente que el seguido por los países industrializados.

Una mejor formulación de la política sindical internacional será posible con la mayor participación de los sindicatos de los países menos desarrollados en las estructuras y órganos dirigentes de la CIOSL. Siendo decisiva la ayuda solidaria de ésta para mantener la actividad sindical en muchos países de Latinoamérica, Asia o África, es recíprocamente esencial para que la CIOSL pueda ejercer adecuadamente sus funciones de coordinación de la acción sindical, y aun para redoblar su credibilidad como interlocutor ante los organismos internacionales, reformar sus estructuras, fortalecer sus organizaciones regionales y remodelar su dirección dando cabida y más poder efectivo de decisión a los sindicatos de aquellas áreas del mundo.

En esa perspectiva de renovación hemos venido trabajando la C.S. de CC.OO. desde nuestro ingreso en la CIOSL y a ella dedicaremos nuestra aportación en su próximo Congreso de Durban. También la mayoría de nuestras federaciones han realizado un buen trabajo que les ha valido un rápido reconocimiento y un alto nivel de integración en las correspondientes federaciones internacionales. No obstante, es urgente intensificar aún más su participación y rentabilizar sindicalmente cada actividad internacional, siendo más selectivos en su programación y más extensivos en la información y formación de la militancia y de la afiliación de sus respectivas estructuras intermedias. La acción y la cultura de nuestro sindicato en todos sus ámbitos han de impregnarse mucho más de la acción sindical internacional, incardinando ambas hacia los mismos objetivos de defensa del empleo y de los derechos. En suma, se trata de concebir el trabajo internacional como la traslación de la acción sindical a los nuevos ámbitos, mundial y europeo, donde se deciden hoy las condiciones de vida y de trabajo. Por tanto, ya no puede considerarse como una labor «diplomática» a desarrollar en exclusiva por un departamento especializado, sino que todas las secretarías confederales y todas las organizaciones, sobre todo las federaciones, tienen que dedicar una parte de sus esfuerzos a la dimensión internacional de sus propias tareas.

Simultáneamente al proceso de mundialización y también a partir de la década de los ochenta, se han multiplicado el número y/o la velocidad de los procesos de integración regional. En Latinoamérica, en el Pacífico, Asia, el Caribe o en Norteamérica se han iniciado o profundizado proyectos muy diferentes, pero todos encaminados a la paulatina supresión de barreras aduaneras entre los Estados signatarios de los acuerdos y, en ciertos casos, también con el objetivo de alcanzar ciertos niveles de cooperación económica.

Contrariamente a los temores manifestados en no pocas ocasiones, la constitución de bloques comerciales no ha ido en detrimento de la liberalización multilateral. Más bien al contrario. Por ejemplo, la plena constitución del mercado interior europeo ha estado acompañada de un mayor acceso de productos extranjeros a los mercados europeos. Es más, las reestructuraciones empresariales efectuadas para introducirse en mercados regionales más amplios han dotado a las compañías de una dimensión y características que les permiten actuar más fácilmente en el mercado mundial. Por lo tanto, la integración regional puede considerarse como un aprendizaje para Estados y empresas en el proceso de mundialización. Lo que a su vez tenderá a corregir el predominio abusivo de una o varias potencias, introduciéndose un equilibrio más democrático en los foros internacionales donde se dirimen las reglas del juego del comercio internacional y en el valor mismo de las relaciones de intercambio.

Esta «multipolaridad» con base en la integración de grandes áreas será también un vector de la democratización de la dinámica globalizadora regida hasta el momento desde la preponderancia «unipolar» de los EE.UU.

Como por otra parte está siendo ya una aportación a la estabilidad democrática de los países que participan de aquellos proyectos de integración. Un ejemplo lo podemos encontrar en el freno que ha significado MERCOSUR a las intenciones golpistas en Paraguay.

En este punto cabe señalar el destacado papel jugado por los representantes de CC.OO. desde el Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas, que mantienen vínculos estables con el Foro Consultivo de MERCOSUR en la elaboración de los dictámenes sobre las relaciones entre la Unión Europea y diferentes países o bloques regionales. Últimamente, uno de nuestros compañeros ha llegado a presidir el grupo de seguimiento del Convenio de Lomé (para África, el Pacífico y el Caribe), lo que ha contribuido para que finalmente Cuba se haya incorporado recientemente a este Convenio como observadora, lo que significa la antesala a su integración definitiva como miembro de pleno derecho.

Aunque es conocido, nuestro trabajo de cooperación internacional no se limita ni mucho menos a las esferas institucionales. Desde hace más de diez años, nuestra Fundación Paz y Solidaridad «Serafín Aliaga» desarrolla una labor inestimable en distintas partes del mundo. En América Central y del Sur han sido muchos los proyectos solidarios dirigidos específicamente, pero no solamente, a reforzar el movimiento sindical. Desde la frecuente organización de cursos y seminarios formativos hasta la ayuda material, pasando por una directa implicación en la defensa de las libertades sindicales en distintos países, el apoyo a los sindicalistas y demócratas en general amenazados por bandas paramilitares como en Colombia, El Salvador, Guatemala, etc. El prestigio alcanzado por CC.OO. en aquel continente, gracias al esfuerzo de Paz y Solidaridad, nos ha legitimado ante los más diversos interlocutores políticos y sociales e instituciones, siendo recabada nuestra aportación en más de una ocasión en diferentes procesos de paz en países de la zona. Es este prestigio logrado el que permitió que un compañero interviniera con éxito en la liberación de trabajadores españoles, alguno de ellos afiliado a CC.OO., que habían sido secuestrados por grupos guerrilleros colombianos.

Igualmente en el Oriente Medio y en el Norte de África se ha desplegado una actividad considerable. Cabe citar al menos la permanente solidaridad con el pueblo saharauí y la estrecha colaboración con la UGTSARIO, materializada en la promoción de la Conferencia Europea de Solidaridad con el Sahara o en las contribuciones tangibles a la campaña en favor del referéndum en forma de medios de transporte, edición de materiales didácticos e informativos, etc. Y en otro área, con Argelia, a cuya central sindical hemos prestado apoyo y colaboración durante todo el período terrorista y recientemente con unas jornadas sobre la transición económica y social celebradas en Argel.

En el campo de los derechos humanos hemos realizado continuas campañas, ya fueran contra la pena de muerte en los EE.UU. y otros países o la más reciente dándole soporte desde CC.OO. (hasta el momento en solitario) a la Fundación Rigoberta Menchú por el genocidio durante la pasada dictadura guatemalteca.

En general, la red de Fundación Paz y Solidaridad cuenta en toda España con un plantel de compañeros y compañeras realizando un trabajo encomiable que choca con los obstáculos puestos por el gobierno del PP, que ha disminuido escandalosamente la financiación de los proyectos de las ONGs laicas y especialmente las sindicales. Su empeño debería ser más conocido y valorado por el conjunto de nuestra afiliación, para lo que debe recabarse el mayor apoyo posible de todas las estructuras de CC.OO.

La acción solidaria tampoco puede recaer en exclusiva sobre quienes abnegadamente se dedican por completo a Paz y Solidaridad, ni ha de circunscribirse a los cauces institucionales en los distintos ámbitos administrativos, central y territoriales. Hay muchas posibilidades en las relaciones contractuales casi sin explorar todavía. Varios grupos empresariales españoles son ya inversores de primer orden en países latinoamericanos o del Magreb. Inversiones realizadas en muchos casos para la privatización de sectores estratégicos como las telecomunicaciones, el transporte aéreo, la energía, la construcción de infraestructuras, o los servicios financieros. Representan volúmenes de negocio muy considerables que no pueden justificarse simplemente en base a la incapacidad presupuestaria de aquellos países para acometer proyectos de reconversión y modernización de su estructura productiva. Han de servir también al desarrollo integral, cultural, social, laboral, de los pueblos y de los trabajadores. Es aquí donde el sindicato, a través de sus federaciones nacionales, puede y debe ejercer una acción sindical en el marco de la «globalización».

Reclamar la participación o al menos la información y consulta en los procesos de desconcentración productiva y/o de transnacionalización de las inversiones es un derecho que debemos conquistar para, en colaboración con los sindicatos de los países receptores, promover el respeto a los derechos y libertades sindicales. Pero además podría avanzarse hacia la reinversión de una parte de los beneficios realizados o estimados en programas de cooperación al desarrollo en distintos campos, educación, sanidad, asistencia social, etc.

De hecho, ya hay algunas compañías que dedican el 1% de sus beneficios a proyectos de aquella naturaleza, sin mediación sindical ni institucional alguna. Estamos en nuestro derecho de reivindicar nuestra participación y en el deber de incorporarla a nuestra estrategia sindical.

## 2.2. EL EURO HA DE SER UN PASO HACIA LA UNIÓN POLÍTICA Y SOCIAL DE EUROPA

El proceso de integración más avanzado es el de la Unión Europea, en el que obviamente estamos más involucrados sindicalmente.

En este período, la construcción europea ha seguido su curso hacia objetivos previamente trazados como la tercera fase de la Unión Monetaria, pero mostrando a la vez sus insuficiencias en medio de cambios políticos endógenos a la Unión, retos que la sobrepasan y sin embargo son ineludibles como la globalización, y conflictos en suelo europeo en los que ha jugado un papel subalterno de los EE.UU.

El Tratado de Amsterdam entró en vigor en 1997, abriendo tímidamente la puerta a la coordinación de las políticas de empleo y concretando algo más los aspectos de la dimensión social incorporados en Maastricht. Sin embargo no profundizó en la Unión política. La Agenda 2000 y el esquema presupuestario que ha de regir la Unión hasta el año 2006 fueron rigurosamente criticados por la C.S. de CC.OO. No tanto por su estrechez, que también, como por la conservadora orientación que demostraban para afrontar dos retos de auténtica dimensión histórica: la moneda única y la ampliación hacia la Europa centro-oriental y el Mediterráneo.

Si la estabilidad monetaria requiere rigor presupuestario, la cohesión interna y la ampliación necesitan mayores aportaciones que sustancien el discurso europeísta. Con tasas de inflación y tipos de interés sensiblemente inferiores a los de EE.UU. y con un crecimiento de la economía superior al 3% en el conjunto de la Unión, ese mayor compromiso para más Europa podía haberse compatibilizado con un camino menos angosto hacia el saneamiento presupuestario.

La vía elegida de reducción/congelación de los fondos de cohesión y estructurales ha tenido como consecuencias avivar la tendencia a la renacionalización de la política europea y la desconfianza de los aspirantes a la incorporación. Ambas han mermado la credibilidad del proyecto europeo en el exterior y entre la ciudadanía de los países de la Unión.

Situación más paradójica aún si se tienen en cuenta dos factores positivos que se han desaprovechado: 1) Que el euro se haya constituido sobre la base de una amplia cesta de monedas de 11 países, como se propugnaba desde las posiciones más progresistas (entre ellas la CES y CC.OO.) frente a quienes querían iniciarla con un restringido número de países centrales, imprimiendo dos velocidades a la construcción europea. 2) El cambio político hacia el centro-izquierda operado en países como Italia, Francia, Alemania y el Reino Unido, que dan amplia mayoría en la UE a esta corriente política. Lamentablemente, fue la Cumbre de Berlín la que más ha decepcionado las expectativas del impulso europeísta desde la entrada en vigor del Acta Única.

El empantanamiento en la reforma institucional con vistas a la posible ampliación, la recién estrenada Comisión presidida por Romano Prodi sin que pueda dar por superada su crisis anterior, reflejan y acentúan a la vez aquella deriva renacionalizadora de la política en la Unión.

De otra parte, el «euro», aunque ha demostrado su utilidad preservándonos en buena medida de las sacudidas de la crisis financiera generada en algunos de los «dragones» asiáticos y evitando nuevos ataques especulativos a las divisas europeas, no ha ganado apenas terreno como divisa de reserva en los mercados internacionales. Sus fluctuaciones respecto del dólar indican más esta falta de **confianza política** en el papel presente y futuro de la Unión Europea que riesgos económicos inmediatos.

Otra vertiente muy importante del mismo problema es la gran asignatura pendiente en materia de política exterior y de seguridad común; aun habiéndose procedido a nombrar formalmente a Mr. PESK. En pocos años hemos visto cómo las grandes crisis internacionales acaecidas en los entornos de la UE –Bosnia, Kosovo, Oriente Medio...– han sido zanjadas militarmente por la OTAN y políticamente por los EE.UU. Hasta que no se asuma plenamente la necesidad de dotarse de una efectiva política exterior y de defensa comunes, la UE no estará en condiciones de jugar el papel que le corresponde en el proceso de mundialización.

El ralenti político es también un déficit democrático. En democracia, muchos eligen a unos pocos, pero cuando estos pocos toman decisiones que trascienden los ámbitos en los que fueron elegidos, es imprescindible reforzar la información y los mecanismos de participación de la ciudadanía para que los métodos en la adopción de decisiones sean más democráticos. Así por ejemplo, quienes decidieron el bombardeo de Serbia para frenar la agresión genocida de Milosevic al pueblo albanos-serbio,

habían sido elegidos democráticamente en sus respectivos países, pero el método nada transparente con el que se tomó la decisión no es aceptable en democracias maduras y avanzadas. Paradójicamente se debieron tener en cuenta seguramente las encuestas de opinión para no enviar tropas de invasión terrestre, pero **la sociedad mediática no puede ser la coartada para eludir a la sociedad democráticamente organizada**. Ésta se rige por el conocimiento de sus ciudadanos y no sólo por la información abigarrada con la que a veces, y casi siempre a posteriori de las decisiones, se atiborra a las gentes dificultando aún más el entendimiento cognoscitivo de lo que acontece.

El movimiento sindical europeo, convencido de la necesidad de una Europa unida como instancia deseable para la mejor solución de problemas presentes y retos futuros, comprometidos coherentemente en la construcción europea, no podemos permanecer como Casandra, previendo el futuro pero condenados a no ser creídos por la fuerza de los hechos. Por esa razón, desde 1997, la CES, con sus organizaciones afiliadas, emprendimos un proceso movilizador para demandar nuevas competencias de la UE en materia de empleo y una política más eficaz contra el paro. El 16 de marzo de aquel año se realizó una euro-manifestación en Bruselas –en la que participó una representación de CC.OO.– contra el cierre de la factoría de Renault en Vilvoorde. Como reflejaba *Le Monde* por aquellos días: «...la libre circulación de fábricas se produce antes que la de los trabajadores». Aquella experiencia sirvió para que la CES convocara una Jornada de Acción Europea para un par de meses después, el 28 de mayo. Su carácter descentralizado se tradujo en diversos actos y manifestaciones en todos los países de la Unión y extracomunitarios del nordeste europeo. España fue uno de los países donde más acciones se promovieron convocadas por CC.OO. y UGT. Como igualmente realizamos toda una serie de actos preparativos, con un documento común, de la que sería la manifestación más importante, la del 20 de noviembre del 97 en Luxemburgo. Una destacada aportación del sindicalismo español que contrastó fuertemente con el reaccionario papel del gobierno del PP que se opuso a la concreción de inversiones y de creación de empleo en aquella Cumbre extraordinaria.

Asimismo, la CES ha acordado una nueva campaña de movilizaciones para este año 2000, comenzando por una manifestación en Santa María de Feira en coincidencia con la Cumbre ordinaria de la presidencia portuguesa. Estas movilizaciones, además de insistir en las reivindicaciones sobre el empleo, pretenden, en línea con lo acordado en el Congreso de Helsinki, presionar para la aprobación de las directivas de información y consulta de los Comités de Empresa europeos y las de participación de los trabajadores en la sociedad anónima europea que han sido vetadas por el gobierno español. Y adelantándose ya a la presidencia francesa del segundo semestre del año, la CES prepara, junto a la plataforma de ONGs, nuevas acciones para reivindicar la inclusión en los tratados de un capítulo sobre derechos civiles fundamentales entre los que se contemple el derecho a la acción sindical supranacional, incluido el derecho de asociación y huelga en el ámbito europeo.

### 2.3. POR UN PACTO SOCIAL EUROPEO

La línea anteriormente descrita tiene como objetivo presionar hacia la configuración del espacio social europeo con empleo y derechos. Intensificarla aún más es una condición necesaria y en todo caso un cauce para la imprescindible participación de los trabajadores y el reforzamiento de la legitimación de la CES. Y tanto la fuerza acumulativa de la población asalariada de Europa como la mayor legitimidad sindical que se derive de ella han de canalizarse por una estrategia más audaz y a la ofensiva.

Para que la CES pueda integrar de forma efectiva y positiva este reforzamiento de su legitimidad, es necesario que a su vez siga dando pasos para reforzarse política y estructuralmente y recabar de sus organizaciones confederadas mayores competencias y facultades hasta conseguir ser un verdadero sindicato europeo.

La dimensión social europea no vendrá solamente de las directrices emanadas de la Comisión ni de los Consejos de Ministros europeos. Aun peor, en el cuadro de una competitividad inductora de la infravaloración del trabajo y de su consiguiente desregulación, con una política debilitada frente al mercado, lo que puede provocar es un mayor desbarajuste del ordenamiento jurídico laboral.

**Un nuevo equilibrio entre competencia y derecho del trabajo pasa por una mayor democra-**

**tización de las relaciones laborales en el espacio europeo más que por una nueva regulación jurídica de los derechos.** Aparte de algunas experiencias nacionales al respecto, que tendremos ocasión de analizar más adelante, existen ya algunos apuntes a nivel europeo que avalan la afirmación anterior. Las últimas directivas sobre permisos parentales, contratos de duración determinada, etc., tuvimos que cuajarlas antes mediante negociaciones y acuerdos con las patronales europeas.

Aunque si bien es cierto que en estos casos los contenidos de los acuerdos no modifican gran cosa las condiciones ya existentes en la mayoría de los Estados miembros, hay que darles la dimensión política y la importancia que tienen para consolidarlos y convertir este precedente en una referencia de futuro para conseguir de la UNICE, fundamentalmente, una mayor receptividad, no sólo al diálogo social, sino al acuerdo. No es cuestión de analizar en estos momentos la actitud de la patronal europea ante la posibilidad de avanzar en una mayor responsabilidad en estos asuntos, pero lo cierto es que hasta ahora se ha mostrado muy reacia al respecto. Probablemente porque se encuentra muy cómoda en el diálogo social pero muy remisa a adquirir compromisos que conlleven modificaciones substanciales en las relaciones laborales en el ámbito de la UE. Es por ello que, aunque afirmemos que el futuro debe pasar por una mayor democratización de las relaciones laborales más que una nueva regulación jurídica de los derechos, las instituciones comunitarias no deben estar ausentes de esta profundización —especialmente la Comisión Europea— y deben de actuar como impulsoras de una verdadera negociación colectiva y no sólo del diálogo social. Así, deben intervenir para crear un marco jurídico en el que se puedan encauzar de forma positiva estas potencialidades. Para ello es imprescindible que desde el ámbito legislativo comunitario se modifique, amplíe y desarrolle lo recogido en los artículos 137 al 140 del Tratado de la Comunidad Europea (antiguos artículos 118, 118A, 118B y 118C).

Simultáneamente, en todos los países europeos asistimos a reiterados proyectos de reforma de los sistemas de protección social. Casi siempre orientados a la reducción del Estado del Bienestar y siempre a iniciativa de los gobiernos, influidos por los poderes económicos. Aquí salta la primera gran diferencia con el pasado: los sistemas sociales públicos fueron engendrados en el pacto social, mientras que sus reformas en el presente se promueven y a veces se imponen unilateralmente, conduciéndose más por el conflicto y la reacción defensiva que por la negociación y el acuerdo.

Otras diferencias con circunstancias anteriores son más irreversibles que la primera. Aunque resulte un tanto esquemático, puede resumirse que el viejo pacto social se asentaba sobre dos grandes pilares: uno era el mecanismo de distribución primaria de la riqueza entre trabajo y capital, por el que a cambio de una mayor certidumbre en la evolución de los salarios, pactada en negociación colectiva, se obtenían altas tasas de ocupación. Con una organización taylorista del trabajo y con modelos económicos cuyas coordenadas fundamentales podían trazarse dentro de las fronteras de cada Estado. El segundo pilar consistía en la internalización de los costes por parte de los poderes públicos que, con más gasto social y con políticas fiscales progresivas, arrojaba el corolario de una redistribución social de la riqueza tendente a la equidad.

Bastaría con remitirse a la primera parte de este informe para colegir que ambos pilares del Pacto Social en los estados-nación han sido dinamitados. Empeñarse en su reparación no daría como resultado más que el parcheo coyuntural, perdiendo consistencia cada vez más. Hacerlo por separado en cada país tampoco salvará a unos mientras otros se van desmoronando; aun en los países centrales con Estados de Bienestar más robustos, como Alemania o el Reino Unido, se han marcado retrocesos más considerables en términos relativos que en otros menos desarrollados como España.

Si somos conscientes de que aquellas bases del Estado del Bienestar se están socavando cada día que pasa; si sabemos que la racionalización del trabajo en los procesos productivos en cadena ha pasado a mejor vida 85 años después de que falleciera en 1915 su inventor, el ingeniero norteamericano Frederic Winslow Taylor; entonces, debemos extraer las consecuencias en coherencia con el análisis de un pasado que no volverá y asumir ya el riesgo de pelear por el futuro, aunque sean inquietantes las muchas preguntas sin respuestas y escasas las certezas que tenemos.

Sin aventurerismo y mientras defendemos los niveles de bienestar alcanzados, deberíamos ir perfeccionando la propuesta sindical común para la reformulación del Pacto Social a escala de la Unión Europea.

Llevamos cierto retraso respecto de las políticas empresariales que modifican la organización del trabajo con parámetros intercambiables entre países y de las políticas desfiscalizadoras de las rentas de capital que siguen con gran similitud los gobiernos, aunque sean de distinta coloración política. La

dirección de ambos referentes confluye en la metamorfosis precarizante del empleo y en la redimensión de las políticas de protección social.

**Si no queremos quedarnos en un simple agregado de corporativismos mal avenidos que por un tiempo sirvan de cobertura para la hiperprotección de unos cuantos mientras aumentan los segmentos laborales desprotegidos, debemos autoemplazarnos para responder a los nuevos retos como sujetos decisivos en la defensa de intereses generales y vectores de fuerza en la confección de una red más tupida de solidaridad, de la que cada vez queden menos colectivos excluidos.**

La base del nuevo andamiaje estará en la profunda transformación de la negociación colectiva, en sus formas, en sus ámbitos y en sus contenidos. La tercerización de la economía —el terciario hace tiempo que pasó a ser el primer sector en capital y en trabajo—, la desconcentración productiva, la difuminación de las demarcaciones de las actividades sectoriales, la desubicación del trabajo más allá de los centros tradicionales, etc., modifican también el concepto clásico de convenio colectivo y sus ámbitos geográfico y temporal. En la perspectiva de ir logrando una mayor cobertura habrá que pensar en grandes Convenciones del Trabajo, probablemente plurisectoriales, empezando por establecer derechos generales que, aun siendo básicos o elementales, se contraten en ámbitos supranacionales para ir después ponderando la concreción de reivindicaciones más específicas en la medida que se vaya descentralizando la negociación hasta el centro de trabajo o a los espacios más próximos a los trabajadores.

Sea como fuere, asistimos ya, se quiera ver o no, a la paulatina inutilización de los marcos propios e inconexos de relaciones laborales. Su supervivencia parcial depende precisamente de que sea el propio movimiento sindical quien reduzca las especificidades más acusadas de cada cual que impiden la interconexión, para construir también nuevos sistemas de defensa global, solidaria y eficaz del trabajo en un mercado global.

Evidentemente las reflexiones anteriores hacen apremiante la reforma confederal y federal de la Confederación Europea de Sindicatos.

Con ese impulso reformador preparamos el 9º Congreso de la CES (Helsinki, 29 de junio al 2 de julio, 1999) junto con UGT y un elenco muy representativo de sindicatos europeos. Queríamos que la CES y las federaciones europeas se dotaran de mayor capacidad decisoria, de más recursos sindicales y económicos para jugar un papel más incisivo en la coordinación de las políticas reivindicativas de todos los países de la UE. Esto requería de una reforma estatutaria importante, pero algunas grandes Confederaciones nacionales acusan una cierta permeabilización a la renacionalización de la que se habló anteriormente, lo que les impide darle la prioridad que merece a la acción sindical europea. También se da el caso de federaciones que, siguiendo miméticamente el viejo esquema de la CIOSL, piensan en una confederalidad más débil y en un desarrollo federal cuasi desvinculado de la CES.

En consecuencia, el resultado de Helsinki ha sido globalmente positivo pero insuficiente. Se dan algunos pasos en la coordinación de la acción sindical creándose, a propuesta de CC.OO., un Comité especial para esa tarea. La modificación estatutaria no prosperó, aunque se acordó abundar en su discusión para alcanzar un consenso al respecto.

La unidad de criterio con las federaciones ha sido fundamental en todo este proceso. Por ejemplo, la creación de UNI-Europa (regional de la nueva macro-federación UNI creada en torno a la antigua FIET) ha puesto sobre el tapete la cuestión de si el modelo a seguir es la desvinculación confederal o, como nosotros proponemos, otro más equilibrado y mixto entre CES y federaciones europeas autónomas. Del mismo modo cabe felicitarse por la posición que sobre el mismo asunto han mantenido prácticamente todas las federaciones de CC.OO. en los debates de sus respectivas internacionales, o de las aportaciones de las coordinadas en el área pública para la aprobación por la CES de una Carta en Defensa de los Servicios Públicos.

Sin embargo, también tenemos que reconocer que algunas tareas internacionales se abordan de manera rutinaria. Aún se mantienen algunos «hermanamientos» o intercambios periódicos sin darles un mínimo contenido sindical que los justifique o con enfoques más pretenciosos que sustantivos.

#### *2.4. SINDICALISMO Y POLÍTICA EN LA LEGISLATURA DEL PP*

El triunfo del PP en las elecciones de marzo del 96 no por esperado dejaba de suscitar una se-

rie de incógnitas y de prevenciones, tanto hacia lo que de manera general sería su acción política en materia económica y social como hacia el tipo de relaciones con los sindicatos. La experiencia de los primeros años de transición con los gobiernos de UCD no era trasladable a esta nueva etapa. No sólo por las muy distintas circunstancias que vivía España, sino porque parecía claro que mientras la UCD era un fruto singular de aquellas mismas circunstancias y sólo parcialmente representativa de la derecha, al PP de Aznar, heredero de la Alianza Popular de Manuel Fraga, sí se le veía en 1996 como representativo de la derecha española de siempre.

Como todos recordamos, la victoria de Aznar fue más ajustada de la esperada. Su minoría mayoritaria le obligó a gobernar con dependencias parlamentarias, todas ellas de color nacionalista. Por otra parte, más allá de especulaciones fuera de lugar sobre lo que hubiera sido su política en el caso de haber obtenido unos resultados electorales más favorables, lo cierto es que su legislatura ha coincidido con esa fase alcista del ciclo económico ya referida, cuya magnitud es casi equiparable a la registrada entre 1985-91.

Esa conjunción de factores explica en parte que, sin abdicar de un sesgo más derechista que de centro en la acción de gobierno, no se hayan producido en esta legislatura agresiones equivalentes a las que en su día representaron, por ejemplo, la reforma de las pensiones de 1985, el «decretazo» de 1992 o la reforma laboral de 1994. La gran paradoja de esta etapa es que la piedra angular de la concertación social, desarrollada en gran medida mediante acuerdos interconfederales con la CEOE, pero acompañada de las correspondientes modificaciones legales, lo ha sido en torno a la corrección de algunos de los muchos excesos de la reforma laboral de 1994.

No obstante lo anterior, ya apuntamos en el informe al 6º Congreso que con un gobierno del PP: «...sobre todo puede acentuarse la pendiente hacia el neoliberalismo en terrenos nada despreciables como la política fiscal y la reducción del sector público».

Por sólo referirnos a algunos ejemplos, podemos empezar por citar el caso de las privatizaciones. Sabemos todos que el síndrome privatizador, que tanto impulsó la revolución *thatcherista*, dejó sentir sus efectos sobre nosotros va ya para dos décadas. El propio Almunia reconocía en febrero de este año que quien más había privatizado era el PSOE. Pero lo singular del impulso dado por el PP a este proceso ha sido su fuerte componente meramente ideológico –lo público es malo y lo privado bueno–, una visión cortoplacista donde lo que ha primado es mejorar el saldo de las cuentas públicas y, lo que socialmente ha sido visto con justificado escándalo, un amiguismo y compadreo a la hora de favorecer la nueva titularidad de las empresas que ha producido no sólo bochorno sino los «pelotazos» más espectaculares de la historia de nuestra democracia. Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un nuevo entramado oligopolista en sectores clave y una concentración de poder en manos privadas de tal calado que debe preocuparnos también en estrictos términos de democracia.

Otro de los ejemplos a destacar ha sido su política fiscal, cuya línea ha reafirmado durante la reciente campaña electoral. Como en el caso de las privatizaciones, aquí sigue primando la idea simple de que con menos impuestos, mejor. Ocurre, eso sí, que a la hora de la verdad no es tan fácil reducirlos, pues los efectos de unos menores ingresos para el Estado en sociedades maduras y acostumbradas a exigir unas dotaciones de servicios y prestaciones públicas decorosas, pueden ser electoralmente muy negativos. De ahí que a lo que estemos asistiendo no es tanto a una reducción de impuestos sino a un reajuste en los mecanismos de tributación que en esencia consiste en derivar mayor parte de la carga hacia los impuestos indirectos y redistribuir la carga de los directos de manera tal que los más favorecidos sean precisamente los que en términos de equidad menos lo necesitan. Ejemplo de esto último es la reforma del IRPF, que además de injusta, porque beneficia a las rentas más altas, es innecesaria en un país como el nuestro, donde la presión fiscal es más baja que la de los países del entorno y donde existen una serie de prioridades que van desde el plan de estabilidad del euro a la demanda de cobertura para la mitad de los parados. A todo ello habría que añadir la peligrosidad que encierran reformas de este calado, por cuanto comprometen a medio plazo la financiación del sector público, que sigue siendo necesario tanto para la cohesión social (Estado del Bienestar) como para el avance económico (gasto educativo, I+D), no sólo en España sino en cualquier lugar.

Mal puede desarrollarse una estrategia de cohesión social fomentando desde el Gobierno la «rebelión fiscal», proclamando que se pueden bajar impuestos y mejorar las prestaciones sociales o diciendo que la creación de empleo en la legislatura se ha debido a las rebajas fiscales. Del mismo modo, no pue-

de perseguirse el objetivo de la cohesión territorial sobre un mosaico de «status» fiscales diversos generados por una carrera de desfiscalización competitiva entre las Comunidades Autónomas.

La cerrazón frente a las demandas de modificación de la normativa que impide la ampliación de la cobertura a los desempleados es, quizás, uno de los ejemplos más ilustrativos de ese trasfondo ideológico ultraliberal, según el cual la permanencia en el paro guarda relación directa con el «exceso de protección» que se les dispensa a los parados.

El Gobierno también ha hecho oídos sordos a la reivindicación de CC.OO. de establecer una Ley Marco que, a través de un conjunto de medidas, induzca la reducción generalizada del tiempo de trabajo como mecanismo de creación de empleo. De todos los aspectos contemplados en la propuesta que en su momento acordamos con la UGT, sólo hemos conseguido negociar un nuevo contrato a tiempo parcial y la modificación del contrato de relevo, pero todo lo relativo a la consecución de la jornada laboral de 35 horas o a la drástica reducción de las horas extraordinarias ha seguido contando con la oposición frontal de CEOE-CEPYME, y también con la actitud cerrada del Gobierno.

CC.OO. seguimos considerando imprescindible para alcanzar nuestros objetivos presionar desde abajo, en las empresas y en los sectores, para conseguir reducciones de la jornada laboral y de las horas extraordinarias en los convenios colectivos, de manera que la patronal sienta que la presión y la reivindicación le afecta directamente, así como seguir insistiendo ante el Gobierno en la imprescindible necesidad de establecer una Ley Marco reguladora y de apoyo.

Tampoco podemos señalar mejoras en la Formación Ocupacional. No se ha avanzado en adecuar la oferta, ni en el proceso de acceso a los Certificados de Profesionalidad. Mientras que en el mundo del trabajo se empieza a denunciar la ausencia de mano de obra de ciertas especialidades, la incoherencia de la oferta y el escaso tratamiento individualizado de las personas en paro —a pesar de la puesta en marcha de un sistema de orientación profesional tímido— hace que siga existiendo una bolsa de paro que disminuye muy lentamente.

También en el campo de la Sanidad y la Educación se ha dejado sentir que la ubicación en el espacio de centro ha sido más una declaración propagandista de los portavoces del Gobierno que una realidad respaldada por los hechos.

Así mismo todo lo relacionado con las políticas familiares en su más amplia vertiente, (ayudas económicas por hijos, salario a las mujeres que cuidan personas dependientes, medidas legislativas para conciliar las responsabilidades familiares y profesionales ...) ha estado impregnado de una fuerte ideología conservadora, donde lo más sobresaliente ha sido destacar a las mujeres como sujetos protagonistas de estas políticas.

Frente a todos y cada uno de estos aspectos de la política del Gobierno hemos hecho las correspondientes campañas de denuncia, unas de mayor intensidad que otras, en alguno de los casos acompañada de convocatorias a la movilización de acuerdo con la UGT. Su seguimiento ha sido desigual, probablemente por la también desigual percepción que sobre este tipo de cuestiones se da en nuestra sociedad, claramente visible en el caso de la fiscalidad, pero también en el caso mismo de la cobertura a los desempleados, donde quizás no hemos acertado a transmitir que no se trata sólo de una imprescindible mejora para los parados por razones de justicia y solidaridad, sino de un **derecho** de los que tienen empleo por el que pagan una cotización y que, dada la situación del mercado de trabajo, es bastante probable que a lo largo de su vida laboral tengan que sentir sobre ellos mismos la aplicación de ese derecho.

Si hubiéramos de hacer una valoración global y esquemática de la acción de Gobierno del PP, tendríamos que decir que no ha aprovechado el buen momento económico para mejorar tanto la cantidad como la calidad del empleo, que ha evidenciado un claro menosprecio hacia las políticas redistributivas y que, por el contrario, cuando lo ha hecho, ha sido para empeorar la situación anterior —caso de la fiscalidad— o para acentuar flagrantes injusticias sociales —caso del desempleo—.

### 3. UNA NEGOCIACIÓN COMPLEJA

La negociación con CEOE, por un lado, y con el Gobierno, por otro, aparece desde el primer mo-

mento como una cuestión estratégica para el futuro del movimiento sindical. Ser capaces de hacer frente a los principales problemas de los trabajadores y hacerlo garantizando que el sindicato gana capacidad contractual, son cuestiones esenciales.

La primera tarea, cronológica y cualitativamente, fue por tanto impulsar este múltiple proceso de negociación. Un proceso nacido de la iniciativa sindical, que responde a la necesidad de los colectivos más desfavorecidos de corregir su situación, y que al mismo tiempo refuerza tanto la unidad de acción con UGT como a las confederaciones sindicales y empresariales como interlocutores reconocidos entre sí y por terceros para negociar sobre aquello que afecta a las relaciones y los derechos laborales.

Un proceso que nace el 9 de mayo de 1996 respondiendo a las directrices del 6º Congreso, implicando al sindicato en la mejora del empleo y la negociación colectiva como objetivos prioritarios, y al plan de trabajo de la campaña «Por el empleo estable y con derechos» lanzada en los primeros meses de aquel año. En definitiva, con la pretensión de incidir en el empleo, que con altas tasas de paro, temporalidad y rotación profundiza las diferencias de condiciones de trabajo entre distintos colectivos, provocando déficit de cohesión social, relaciones laborales fragmentadas, competencia desleal empresarial basada en bajos costes laborales, y papel secundario de la calidad como estrategia de competencia. Y con la pretensión, también, de incidir sobre la negociación colectiva, debilitada por los vacíos de cobertura existentes, la excesiva atomización y la desarticulación y desvertebración existentes.

Dos situaciones, la del empleo y la de la negociación colectiva, que sólo podían conducir a medio plazo a debilitar la capacidad organizativa de los trabajadores, a una menor capacidad de respuesta colectiva ante los problemas y a una disminución de la capacidad de intervención sindical.

Podríamos resumir, en primer lugar, los objetivos substantivos pretendidos:

1. El empleo, promoviendo medidas que generaran una mayor estabilidad en el empleo mediante un impulso a la contratación indefinida y una mejor regulación de la contratación temporal.
2. La protección social, consolidando el sistema público de pensiones contributivo y de reparto a través de reformas basadas en un amplio consenso político previo.
3. La defensa del sector público, conscientes de que las privatizaciones pueden conllevar un cambio de modelo social generando quiebras en la cohesión social y territorial.
4. Reforzar la negociación colectiva, consolidando instituciones colectivas que permitan un trabajo permanente y conjunto de los interlocutores sociales (FORCEM, SIMA, Fundación para la salud laboral); impulsando las negociaciones confederales con las organizaciones patronales; y tratando de vertebrar la negociación colectiva alrededor de convenios generales o de acuerdos sobre materias concretas, de carácter sectorial para toda España.

Pero además de los objetivos *visibles* habría que destacar algunos aspectos que no son de menor importancia. Por ejemplo, que desde el inicio del nuevo período tras el 6º Congreso hemos puesto en cuestión cinco aspectos:

En primer lugar, el modelo de negociación. Frente a procesos anteriores, se aborda una negociación diversificada pero interrelacionada, en la que aparecen dos elementos como principales faros del conjunto del proceso negociador: las pensiones y la estabilidad en el empleo. Se diferencian los interlocutores y se negocia sobre cuestiones concretas: ASEC, PER, Formación Profesional, Salud Laboral, Negociación Colectiva, Cobertura de Vacíos, además de los ya mencionados sobre pensiones y empleo.

En segundo lugar, un modelo de competencia basado en los costes laborales y que dificulta que el crecimiento económico se vea acompañado no sólo de una mayor creación de empleo, sino del fortalecimiento del tejido productivo como base ante futuros ciclos recesivos de la economía: potenciando sectores con alto valor añadido; impulsando una política industrial activa; configurando un sector de servicios basado en la calidad; impulsando políticas de desarrollo regional e iniciativas locales; y promoviendo la mejora de las cualificaciones de los trabajadores.

En tercer lugar, un modelo social que acentúa las desigualdades y frente al cual defendemos políticas de redistribución, de solidaridad, de protección, de reequilibrio territorial, y el papel del sector público como garantía de cohesión social y territorial.

En cuarto lugar, el modelo de relaciones laborales: regulación frente a eliminación de derechos;

flexibilidad con participación frente a individualización y discrecionalidad empresarial; fortalecimiento de la negociación colectiva frente a la desprotección y los vacíos existentes.

Y, por último, un modelo sindical que consciente de los cambios y de la necesidad de intervenir sobre los mismos desde la autonomía y la definición de un terreno propio de actuación, también lo es de la necesidad de que todo ello implica conseguir un mayor poder sindical ampliando la afiliación y la representación así como con una mayor unidad de acción entre el sindicalismo de clase, y en concreto con UGT.

### 3.1. LOS ACUERDOS MÁS DESTACABLES DE ESTE PERIODO

El primero de los cinco aspectos señalados anteriormente, el referido al modelo de negociación, no resultó fácil. Antes de su investidura, Aznar nos convocó a los sindicatos y a la patronal, por separado, para cambiar impresiones sobre el diálogo social a seguir. Su intención era reeditar el viejo esquema de concertación social tripartita de contenidos generales y entremezclados. Sugerencia que fue inmediatamente, más que avalada, apalancada por CEOE-CEPYME. Por el contrario, los sindicatos, particularmente CC.OO., la rechazamos de plano por el enfoque expuesto más arriba que habíamos formulado desde 1987 (4º Congreso Confederal) y porque habría supuesto de hecho truncar la trayectoria de autonomía de las partes en la negociación que veníamos desarrollando desde 1995, con avances en solución extrajudicial de conflictos y sustitución de ordenanzas laborales. Sencillamente, **el diálogo social no lo inauguraba Aznar, sino que lo habíamos inaugurado antes de su acceso al gobierno y a iniciativa sindical por primera vez desde la transición democrática.**

La discrepancia no obedeció a cuestiones de forma sino políticas y de fondo. No era aceptable por nuestra parte otorgarle al gobierno del PP –ni a otro, cualquiera que hubiese sido su significación política– un «Pacto Social de Legislatura» para arrancar en su andadura junto al pacto parlamentario que suscribieron con sus socios nacionalistas para todo el período legislativo. Y habría sido abocarnos al fracaso de la negociación una vez conocidas las pretensiones empresariales de inducir al gobierno, que consideraban «de los suyos», a imponer vía decreto una nueva y más dura desregulación laboral que la de 1994. En estas condiciones, no era difícil prever que la concertación corría el peligro de convertirse en una escenificación instrumental para un desacuerdo cantado.

La polémica se prolongó varios meses, hasta que la firme posición de CC.OO. obligó al gobierno, ya configurado, a renunciar a las pretensiones iniciales de su presidente.

Estos avatares previos al proceso de negociación y, sobre todo, la delicada situación de la Seguridad Social, la presión interna y externa de grupos financieros para reformar regresivamente el sistema público de pensiones y los compromisos programáticos del propio gobierno en orden a rebajar cinco puntos la cotización empresarial a la Seguridad Social, nos indujeron a introducir una ligera inflexión en nuestra estrategia adelantando el segundo de los objetivos trazados –protección social y consolidación de las pensiones públicas– al primer plano de la negociación.

### 3.2. EL ACUERDO DE PENSIONES

Tras varios meses de negociación, suscribimos el acuerdo con el Gobierno el 9 de octubre de 1996. Por primera vez, un consenso parlamentario –reflejado en la declaración de intenciones conocida como Pacto de Toledo– fue gestionado y materializado por los agentes sociales, aun habiéndose producido un cambio de gobierno que llevó al poder al partido que con más reticencias había suscrito aquella declaración consensuada y era más susceptible de satisfacer las aspiraciones empresariales.

Los sindicatos tuvimos, por tanto, una doble tarea hasta lograr el acuerdo: transformar las reservas gubernamentales en compromiso negociador y contrarrestar la presión patronal. La primera fructificó positivamente y la segunda se saldó con el lamentable descuelgue de las organizaciones empresariales por no recogerse su principal y casi única reivindicación de rebajar las cotizaciones sociales. Aunque habría sido preferible su incorporación al pacto, la auto-exclusión de CEOE-CEPYME no le ha restado legitimación ni ha bloqueado posteriormente su desarrollo y cumplimiento.

Se han mejorado las bases de cotización avanzando en los llamados «destopes». Las medidas de incentivo a la contributividad (incremento del período de cálculo de la base reguladora y aplanamiento de la curva para llegar a los 35 años de cotización al 100% en la base reguladora) se han compensado con la mejora del poder adquisitivo de todas las pensiones y en particular con las mejoras para las de viudedad, orfandad y pensiones mínimas contributivas y no contributivas. Además de las mejoras en la protección social de los contratos a Tiempo Parcial y Fijos Discontinuos.

La separación de fuentes de financiación opera desde este ejercicio presupuestario excepto para el paquete de «complemento de pensiones mínimas», asunto crucial que debe resolverse con un cuidadoso equilibrio, de tal forma que asegurando el «fuero» de la cuestión –carácter no contributivo a financiar de los PGE– no permita que una brusca «liberación» de la Seguridad Social de tan sustanciosa cantidad de recursos vaya a parar de inmediato a la cocina empresarial donde se sigue cocinando el «huevo» de la reducción de las cotizaciones.

Lo más prudente sería seguir un proceso paulatino pero continuo y solvente de nutrir el fondo de reserva de la Seguridad Social, que hasta la fecha se ha constituido sin consenso con dos aportaciones del gobierno. La primera de 60.000 millones, considerada insuficiente por nosotros que reclamábamos un mínimo de 100.000, y la segunda con los 40.000 que precisamente completan aquella cantidad reclamada en la Comisión de Seguimiento y recientemente aprobada en plena campaña electoral.

Esta inclinación electoralista, al parecer irresistible para gobiernos y oposición, es la que ha ensombrecido algo el desarrollo del Pacto de Pensiones y puede entorpecer su renovación futura.

Así, la elevación de las pensiones mínimas en el último ejercicio presupuestario vino precedida de un fuerte enfrentamiento entre el gobierno central y algunos gobiernos autonómicos. Al retraso del primero en acceder al emplazamiento sindical, realizado ya en abril del 99, le siguieron algunas Comunidades Autónomas con su decisión de «complementar» prestaciones de la Seguridad Social, de forma puntual, no consolidable y en períodos electorales. Ante la tormenta política desatada, que auguraba el final del consenso básico que significó el Pacto de Toledo, CC.OO. defendimos el carácter unitario de la financiación y de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social, alertando sobre los riesgos de fragmentación territorial en la toma de decisiones sobre la intensidad de la protección. La simultánea iniciativa de nuestra parte para reconducir el debate y la negociación a la Comisión de Seguimiento tuvo un muy positivo resultado logrando una subida consolidada de las pensiones mínimas que, aun siendo bajas, han mejorado razonablemente la capacidad adquisitiva de los más de tres millones de pensionistas y jubilados en peor situación.

Por otro lado, hemos de subrayar con fuerza dos críticas al gobierno: que no haya abordado aún la «limpieza contable» de falsos endeudamientos anteriores de la Seguridad Social con el Estado (cuando la Seguridad Social cofinanciaba la sanidad pública con cotizaciones sociales y tenía que recurrir a endeudamientos para pagar pensiones) y que haya tomado decisiones como la de liberar del pago de cotizaciones sociales a salarios en especie y a rentas de trabajo destinadas a suscribir pólizas de aseguramientos sanitarios privados. Esto constituye un atentado no sólo contra las finanzas de la Seguridad Social, sino contra la supervivencia de un modelo al que se le parasita para financiar su alternativa más injusta, la del aseguramiento privado.

En todo caso, el Acuerdo de Pensiones ha demostrado que es posible acometer reformas de los sistemas de protección social ganando a la vez en eficiencia y en solidaridad, que es la mejor forma de legitimar un sistema público, contributivo, de reparto y equitativo frente a quienes lo quieren sustituir por sistemas de capitalización individualistas que son, a la postre, más gravosos para el conjunto de la sociedad. Los resultados obtenidos en consolidación y mejora de las pensiones públicas, más su contribución al saneamiento financiero de la Seguridad Social, serán unas sólidas bases para afrontar nuevas actualizaciones del sistema, que con seguridad tendrán que hacerse en el futuro, desde los parámetros de equidad y progresividad que en estos cuatro años hemos contribuido a trazar. A ello ayudarán la recuperación del consenso político y, en cualquier caso, que el movimiento sindical profundice en el avance cultural que ha supuesto el acuerdo al concebir la Seguridad Social como algo propio de los trabajadores, que son ellos quienes la financian con los rendimientos de su trabajo y han de ser ellos los más interesados en velar por la justa y adecuada utilización de sus recursos.

Aun de forma colateral y más breve, es ineludible referirse a la reforma sanitaria, iniciada al final de la legislatura, justo al contrario de como se abordó la del sistema de pensiones, con discurso político y conflicto social en torno a las Fundaciones Sanitarias Públicas.

El proceso de descentralización del SNS iniciado desde su institución prosigue hasta niveles que pueden poner en riesgo la existencia de un dispositivo sanitario público (SNS), que es algo más que un agregado de centros de atención. Porque la Administración Sanitaria no sólo es la garantía de que todas las personas accedan a las prestaciones, sino de una regulación unitaria que promueva la equidad en el acceso a las mismas prestaciones y que impida que el «gerencialismo» desemboque en un mercado interno donde las unidades del sistema compitan entre sí y estén en la lógica de la selección negativa del riesgo quebrando la equidad.

A pesar de los esfuerzos realizados durante la negociación del reglamento de desarrollo de las FF.SS.PP., se ha generado un clima de fuerte disenso que impide avanzar en reformas que mejoren la gestión de un SNS básicamente eficaz pero que necesita adecuarse y mejorar su relación con la población. CC.OO. apuesta por el mantenimiento del SNS y su remodelación y, al igual que en el campo de las pensiones, cree que las reformas deben tener dos características: orientarse hacia la eficiencia social y económica (redistribución de la renta y mejorar las prestaciones) y realizarse con un gran consenso social y político para que éstas sean viables y legitimadas.

### 3.3. LOS ACUERDOS SINDICATOS-PATRONAL

En esta ocasión **nos habíamos trazado objetivos claros y sabíamos lo que queríamos mucho antes de que comenzasen formalmente las negociaciones.**

Queríamos ganar en ideas de cierto calado estratégico, de las que obtener mejoras en empleo y derechos para los trabajadores, mediante la conquista de nuevos espacios de intervención sindical. No queríamos una simple negociación de trueque –por ejemplo, salarios a cambio de tal o cual contrapartida– para obtener resultados efímeros y quedarnos anclados en la vieja contractualidad.

La legislación laboral franquista fue sustituida en su práctica totalidad por el Estatuto de los Trabajadores en 1980, pero no hubo ni acuerdo socio-profesional ni ley en democracia que reemplazasen a las viejas reglamentaciones del trabajo de aquella España casi pre-industrial de los años cuarenta ni a la estructura de negociación colectiva del verticalismo. Los cambios en estos campos se producen a salto de mata, puntual y desordenadamente, sin una orientación convenida que las actualizara con criterios generales de racionalidad.

La consecuencia, en esquema, era una **abundante legislación** –la abundancia no comporta garantismo necesariamente– y **una débil democracia industrial.**

En ese escenario, los agentes sociales siempre habíamos acudido a las mesas de negociación convocadas directa o indirectamente por los gobiernos de turno. Y en el conflicto social éramos los sujetos contendientes, pero en su solución teníamos que ejercer demasiadas veces como intermediarios entre nuestros respectivos representados y los tribunales.

El empleo, objetivo número uno, nos venía (des)regulado por las sucesivas reformas del Estatuto. Y la organización del trabajo seguía siendo coto vedado de los empresarios. La «pobreza» de las negociaciones colectivas, tantas veces lamentada, no era más que una consecuencia de todo lo anterior.

**Convertirnos en la primera instancia en la que nuestra afiliación y trabajadores en general pudieran resolver sus conflictos, ser los artífices directos de la racionalización de la estructura de negociación, ampliar la cobertura convencional del trabajo a toda la población asalariada y ganar la batalla de la flexibilidad en favor del empleo estable, fueron resumidamente las ideas que presidieron nuestra estrategia negociadora.**

Por coherencia con lo anterior, se comprenderá que en este informe se analicen en primer término los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, de negociación colectiva y cobertura de vacíos, que, aun habiendo sido menos aireados que el de estabilidad en el empleo, tienen, o debemos hacer que tengan, una mayor consideración y sobre todo un desarrollo mucho más intensivo en el próximo futuro. Empezando por los propios sindicatos.

### 3.3.1. EL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (ASEC)

El conflicto laboral, como otros conflictos, es la expresión de una búsqueda de nuevos reequilibrios en las relaciones sociales; en definitiva, una expresión del sistema democrático, que lo refuerza y actúa como motor de progreso.

No se trata, por tanto, de conseguir que haya menos conflictos, sino de que éstos permitan un equilibrio constante de los diferentes intereses en pugna en la sociedad. Se trata, además, de buscar nuevas vías de desarrollo de los conflictos en un entorno que no es el mismo de hace dos décadas. En CC.OO. hemos hablado mucho, y seguimos haciéndolo, de los cambios económicos producidos; de las innovaciones tecnológicas; de la reestructuración del aparato productivo; de los cambios en el mercado de trabajo; de las altas tasas de paro y la segmentación producida entre distintos tipos de trabajadores; de la deslocalización productiva y la descentralización de los procesos de trabajo. Estos cambios, que nos obligan a la reflexión sobre cómo organizar a los trabajadores y las trabajadoras en este nuevo contexto, afectan también al nacimiento y desarrollo de los conflictos laborales.

Dicho de forma más resumida, **un sistema estable de solución de conflictos beneficia a los sectores con menor capacidad de presión, y nos permite a los sindicatos canalizar las inquietudes de millones de personas que hoy trabajan en pequeñas o medianas empresas, en pequeños centros de trabajo.**

El ASEC nos permite, además, recuperar espacios perdidos de negociación. Es decir, prolongar la negociación colectiva más allá del desacuerdo surgido en un momento dado, gobernar de forma autónoma el conflicto, su desarrollo y su solución, sin necesidad de intervenciones administrativas innecesarias.

Por último, somos conscientes de que los conflictos laborales no sólo afectan a quienes los protagonizan, sino también a quienes sufren de una forma u otra sus efectos. Tener en nuestras manos un instrumento que nos permite forzar la mediación, la negociación, incluso «en caliente» y cuando es más reacia la actitud empresarial, no sólo incrementa nuestra capacidad de intervención, sino que nos permite legitimar socialmente el conflicto cuando éste termina en la realización de una huelga, expresión máxima del conflicto laboral y arma irrenunciable para los trabajadores en la conquista de nuevos derechos o en la defensa de los ya alcanzados.

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), generado como instrumento de desarrollo del ASEC, nos ha permitido intervenir en 146 conflictos en los dos últimos años tras su puesta en marcha en marzo de 1998, primando la mediación y obteniendo acuerdos a través de la misma que han permitido resolver conflictos de interpretación y aplicación de convenios, de bloqueo de la negociación o de convocatorias de huelgas.

Al mismo tiempo, la firma del ASEC impulsó negociaciones similares en las Comunidades Autónomas que carecían todavía de sistemas de solución extrajudicial de conflictos, de forma que hoy estas vías de intervención sindical en los conflictos están funcionando o preparándose para ello en todas las autonomías, excepto en Asturias.

La cuestión ahora es ver qué podemos y debemos hacer para consolidar este proceso. La renegociación en el ámbito confederal del ASEC, que finaliza su vigencia el 31 de diciembre de este año, debería permitirnos varias cosas. Por un lado, mejorar los sistemas de actuación de los mediadores; por otro, la coordinación entre los diferentes sistemas para aunar criterios y fijar objetivos comunes y conseguir así un mejor funcionamiento de estos organismos; además, **la promoción de un mayor número de adhesiones de empresas y sectores a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos** (la banca, empresas de transporte y telecomunicaciones, etc.); y, por último, la adecuación legislativa necesaria para readecuar las actuales referencias a la mediación y el arbitraje.

### 3.3.2. LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y COBERTURA DE VACÍOS (AINC y AICV)

La atomización de las unidades de contratación ha sido un problema expresado reiteradamente a lo largo de casi dos décadas y la respuesta para superar tal situación era doble: concentrar los conve-

nios de centro en convenios de empresa, siendo ésta el ámbito menor de negociación, y promover la unidad sectorial de ámbito nacional.

Al mismo tiempo, se ponía de manifiesto el problema de la articulación entre los diferentes ámbitos de negociación. Los convenios sectoriales debían agotar todas aquellas materias que configuraran un marco de condiciones sociolaborales que pudiera ser implantado para la totalidad de los trabajadores de un sector o rama de producción. Y debían excluir aquellas materias que por su complejidad no pudieran ser acordadas sectorialmente para todos los trabajadores de un ámbito concreto, de forma que estas materias quedaran limitadas a una negociación en ámbitos inferiores, aunque pudiendo establecer en el convenio sectorial algunos criterios generales.

Como puede apreciarse, desde el inicio de una andadura libre de la negociación colectiva, tanto las organizaciones sindicales como las empresariales y el propio Gobierno hemos sido conscientes de la importancia de su estructura y su articulación, de la necesidad de acometer los problemas existentes si queremos que la negociación colectiva sea de verdad el instrumento de gobierno de las relaciones laborales en los sectores y en las empresas.

Sin embargo, no parece que estas expresiones de buena voluntad se vieran entonces traducidas en resultados generales. Así las cosas, nos enfrentábamos de nuevo a un proceso de negociación interconfederal que volvía a recoger las viejas aspiraciones de transformar la negociación colectiva.

En 1996, el 52% de los trabajadores estaba en el ámbito de convenios sectoriales provinciales y el 27% en convenios sectoriales nacionales. De hecho, considerando todos los convenios sectoriales éstos recogen en sus ámbitos al 87% de los trabajadores. Sólo un 13% están regulados por convenios de empresa.

Pero la percepción es muy diferente si se analiza desde cada proceso de negociación existente. Se registran en 1996 un total de 5.028 convenios colectivos para un total de 8.128.193 trabajadores, y del total de convenios un 73% lo eran de ámbito de empresa.

De los 3.661 convenios de empresa, el 42% (1.542) fueron negociados en empresas con menos de 50 trabajadores, sin comité de empresa. Hay que subrayar que estamos hablando de convenios, no de acuerdos de empresa subsidiarios del convenio colectivo correspondiente ni supletorios del mismo. Convenios que nacen no tanto por la necesidad de adaptarse a las peculiaridades de una empresa concreta sino por huir de las obligaciones de un convenio superior que podría ser de aplicación y en el que se asegura una mayor protección de los trabajadores por una mayor presencia sindical.

Baste un dato. Las dos principales organizaciones sindicales, CC.OO. y UGT, estamos presentes en el 91% de las mesas negociadoras de los convenios sectoriales. Pero este porcentaje se reduce al 54% para ambas organizaciones en los convenios de empresa.

Podemos concluir, a la vista de estos datos, que muchos de estos convenios de empresa no nacen por la descentralización de la negociación colectiva, sino por la presión empresarial para huir precisamente de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

La atomización como problema nace, por tanto, no de la existencia de múltiples procesos de negociación, sino de la inadecuada definición de la relación entre ellos, su clara desvinculación y la ausencia de garantías reales en los mismos.

Ahora bien, aunque la negociación se enfrenta a datos que muestran una negociación todavía descentralizada, también hay que reseñar que se produce en condiciones ciertamente diferentes. De hecho, la reforma de 1994 cambia el papel de la negociación colectiva e impulsa el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales.

De todo lo anterior se derivaba el objetivo renovado de modificar la estructura de la negociación colectiva, configurando un nuevo sistema que fuera respetuoso con la autonomía colectiva y, por tanto, con las decisiones de las partes negociadoras en cada ámbito pero que permitiera dar una mayor racionalidad a la negociación garantizando, además, una mayor capacidad de dirección sindical.

Pero además, la reforma de 1994 nos emplazaba a introducir cambios en la negociación colectiva. No sólo porque la derogación de las Ordenanzas Laborales obliga a cambiar las referencias en cada sector sobre cosas tan esenciales como la estructura salarial, la clasificación profesional, la promoción y el régimen disciplinario, sino porque los cambios producidos en el Estatuto de los Trabajadores desplazan hacia la negociación regulaciones que hasta entonces estaban aseguradas por la legislación: en 1994 pasaron a ser disponibles en unos casos, o en otros a ser directamente remitidas a la

negociación de forma que sólo si ésta interviene, podríamos hablar de materias reguladas. Fue una reforma que nos dio mayores obligaciones sin ampliar al mismo tiempo nuestros derechos ni nuestra capacidad de dirigir los procesos. De ahí que insistamos en que de no cambiar la actual estructura de la negociación colectiva mejorando su vertebración y su articulación, no podremos avanzar como queremos en la mejora de los contenidos y por lo tanto en la adecuada regulación de los derechos de los trabajadores.

**La firma del Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva (AINC) ha supuesto un acicate para la revisión de la estructura de la negociación colectiva y, de hecho, muchos de los progresos observados en la mejora de la estructura de los convenios o de su articulación no hubieran sido posibles sin el AINC.** De dicha revisión y de los informes remitidos a la Comisión de Seguimiento del AINC se deduce que las organizaciones empresariales no propusieron cambios de estructura en ningún informe de los remitidos y que sólo había coincidencia entre las propuestas, de las organizaciones sindicales y empresariales, para mantener la actual estructura en los sectores de banca, químicas, seguros y construcción.

En consonancia muchos sectores y subsectores deberían ser revisados. Sin embargo, a pesar de los avances producidos estamos muy lejos de conseguir el objetivo acordado de superar la estructura actualmente vigente con el fin de racionalizar la negociación colectiva y evitar su actual atomización. Aparecen en todo caso algunos intentos de modificar la situación que conviene tener en cuenta.

No vamos a repetir aquí datos que ya están recogidos en el balance sobre la negociación del año 1998, pero sí conviene señalar algunos de los problemas que aparecen al hablar de la estructura de la negociación colectiva. Se están produciendo modificaciones en la estructura productiva y empresarial y, junto a ellas, nuevas definiciones de espacios contractuales que afectan a los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos. Pero, además, hay otros aspectos a reseñar.

Tropezamos con organizaciones patronales poco estructuradas y en ocasiones blindadas frente a la negociación colectiva. No nacen con este objetivo sino con el de constituirse como grupos de presión frente a las administraciones públicas (por su papel regulador y presupuestario) o por obtener así un mejor acceso a subvenciones o para regular la competencia en su sector. De ahí también que en muchas ocasiones sea mayor el peso de las patronales territoriales que el de las sectoriales. Así, son los propios empresarios los que dificultan que la negociación colectiva sea capaz de responder a las nuevas exigencias, sin que la CEOE tenga capacidad real de intervención.

La dispersión de convenios exige esfuerzos sindicales innecesarios. Dedicamos recursos y tiempo a negociar convenios que hoy sólo se explican por la inercia, pero que ya deberían estar integrados en otros. Nuestra estructura organizativa y la estructura de la negociación colectiva chirrían en su relación. Ambas cosas deben ser corregidas de forma que la negociación colectiva sea un elemento central de nuestra actividad al tiempo que incrementamos nuestra capacidad de información, dirección y coordinación de los procesos de negociación.

La estructura tiene una relación directa con los contenidos de los convenios. Por un lado, porque la dispersión lleva a una menor intensidad en la negociación de los contenidos. Por otro, porque la mayor complejidad de la negociación exige para algunas materias un grado de interlocución diferente: se requiere una mayor presencia del sindicato en las empresas para asesorar en la negociación y trasladar algunas negociaciones a un ámbito superior.

La inadecuada definición de los ámbitos y de ciertos contenidos en algunos convenios provoca la persistencia de colectivos situados fuera de su regulación y aplicación. Todo ello, junto al desarrollo de empleos autónomos o ingenierías laborales con falsas cooperativas, conlleva habitualmente procesos individuales de determinación de las condiciones de trabajo que alejan a quienes los viven de las organizaciones sindicales. **Debería realizarse, por tanto, un esfuerzo de recuperación dentro del convenio de aquellos colectivos que hoy están ajenos al mismo.**

Parece claro que el desarrollo del AINC es un buen camino para la solución de algunos de los problemas planteados. Debemos potenciar la negociación colectiva en aquellos sectores con posibilidad de introducir cambios en la estructura de su negociación colectiva, con el fin de racionalizarla y evitar su actual atomización, promoviendo cuando sea necesaria la mediación confederal en los términos previstos en el Acuerdo. Igualmente, el AINC debe servir de guía para promover una revisión de los contenidos de los convenios colectivos.

Igualmente, los sectores y subsectores incluidos en el **Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos** deberían recibir por parte de las organizaciones un tratamiento especial que garantice un proceso de información hacia los trabajadores incluidos en el ámbito del Acuerdo, al tiempo que se realiza un seguimiento de su aplicación y se impulsan procesos de negociación colectiva que eviten la continuidad de los vacíos de cobertura. Por otro lado, la extensión de convenios colectivos es una vía adecuada para asegurar una mejor regulación de sus condiciones de trabajo, y en aquellos sectores en los que resulta imposible la negociación, debería analizarse cuál podría ser el convenio a utilizar como referencia a los efectos de iniciar los procedimientos de petición de la extensión.

En este sentido, hay que recordar que gracias al AICV hemos podido modificar el sistema de extensión de convenios colectivos con una nueva redacción del art. 92 del Estatuto de los Trabajadores, resolviendo los **tres aspectos que reducían la eficacia de la norma actual para cubrir los vacíos existentes: la complejidad del procedimiento, la dilación de los plazos de tramitación, y la limitación temporal de la extensión**. Pero no todo está hecho: el reglamento de desarrollo todavía está pendiente, aunque esto no está generando grandes problemas en la aplicación del nuevo procedimiento.

Por otro lado, siendo la organización del trabajo un elemento central de la negociación actual, los convenios sectoriales y su relación con los pactos o convenios de empresa, los sujetos negociadores, la distribución de materias y el carácter vinculante de lo pactado deben formar parte de la reflexión sobre los cambios que hay que introducir en la regulación actual de la negociación colectiva.

En definitiva, los problemas de la estructura de la negociación colectiva no se resuelven con una mera modificación del artículo 84 del Estatuto sobre la concurrencia de convenios. Conviene analizar, en todo caso, el conjunto de la regulación legal sobre la negociación colectiva para que ésta responda con claridad a las nuevas exigencias y garantice la eficacia de los derechos regulados en los convenios y acuerdos alcanzados.

Por último, en lo referido a este apartado, señalar con preocupación la deficiente coordinación detectada entre las organizaciones sectoriales y las territoriales, de forma que muchas de las modificaciones de ámbitos de aplicación de los convenios se producen por unas o por otras con absoluto desconocimiento mutuo. Por ejemplo, tras la firma del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, casi todas las Federaciones tienen elaborado un mapa de su negociación colectiva y de los cambios a introducir para dotarla de mayor eficacia. Esta información y estas decisiones casi siempre son absolutamente desconocidas por los negociadores de convenios que afectan a esos sectores, pero proceden de las estructuras territoriales.

### 3.3.3. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (AIEE)

Habrà que insistir siempre en que este Acuerdo no es un unguento amarillo que todo lo puede. La creación de empleo depende de factores que son ajenos a la regulación laboral, sea ésta cual sea, como son la política económica del Gobierno y las propias decisiones empresariales. Las premisas de crecimiento económico y de inversión, pública y privada, son insustituibles, y ningún acuerdo podrá suplir las carencias de las mismas, pero el mismo nos pone en mejor situación para seguir exigiendo del Gobierno las medidas necesarias para la creación de empleo.

Asimismo, es un Acuerdo que no suple nuestras carencias organizativas y que deposita en nuestras manos la capacidad de organización de los trabajadores y trabajadoras a partir de un empleo más estable y una mayor capacidad de actuar a través de la negociación colectiva.

También deberíamos resaltar que el hecho de un acuerdo sobre estas materias entre las confederaciones sindicales y empresariales es un valor añadido respecto a cualquier cambio anterior producido sobre normas. Por vez primera los empresarios se comprometen de manera directa a impulsar un empleo más estable y a fortalecer la negociación colectiva. No es un gobierno ni la lectura del BOE la que compromete, sino el resultado obtenido en una negociación autónoma entre quienes tenemos la responsabilidad de intervenir en las relaciones laborales.

Un acuerdo que, además, se anticipa a nuevos intentos de reforma tratando de conseguir que cualquier propuesta futura de nuevos cambios se aborde una vez transcurridos los cuatro años, y sólo se

produzca mediante la apertura de un proceso de negociación con las organizaciones sindicales. Hacer esto **justo en un momento en el que es fácil prever que las relaciones laborales se verán removidas por el proceso de unión monetaria, es un acierto que podremos valorar al cabo de unos años.**

Se trata de un acuerdo con el que el sindicato materializa la apuesta hecha en el 6º Congreso de modificar la reforma laboral impuesta de 1994, eliminando algunos de los aspectos legales más regresivos en materia de contratación, y que responde también a nuestra voluntad de solidaridad con los sectores más desfavorecidos, débiles y desprotegidos. Por un lado, a quienes hoy no tienen un empleo o sólo consiguen acceder al mismo de forma temporal y precaria. Por otro, a quienes hoy no tienen regulados sus derechos tras la reforma de 1994, bien por no tener convenio colectivo de aplicación o bien por no estar en el mismo bien reguladas las materias que quedaban disponibles o deslegalizadas a partir de aquel año.

Un acuerdo solidario que debe reforzar el mensaje de utilidad de las organizaciones sindicales para los sectores hoy más desvinculados, que debe reforzar la legitimidad social de nuestras organizaciones, que debe facilitar la capacidad de organizarse sindicalmente de los trabajadores y trabajadoras en defensa de sus intereses.

Los contenidos más significativos del AIEE responden por tanto a estos objetivos; baste recordarlos de forma muy resumida: **la desaparición del contrato de aprendizaje y la creación del nuevo contrato de formación, con mayores garantías formativas y de protección social; se sustituye el anterior contrato temporal de fomento del empleo, con una indemnización a su finalización de doce días por año trabajado, por un contrato, en este caso, de fomento del empleo indefinido con una indemnización, en caso de despido improcedente, de treinta y tres días; se elimina el contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad y se refuerza la causalidad de las dos modalidades temporales que permanecen (obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción).**

El balance de los resultados del AIEE durante sus casi tres años de vigencia es, en términos generales, positivo, aunque conviene señalar también sus límites e insuficiencias, precisamente para poder orientar el futuro trabajo sindical.

El resultado más positivo es la evolución del empleo indefinido, pues aunque es cierto que ya en 1996, con anterioridad a la firma del AIEE, estaba creciendo el empleo indefinido, los datos muestran cómo es a partir de mayo de 1997 cuando ese aumento es más intenso. Así, del nuevo empleo creado durante estos casi tres años, el 75% ha sido indefinido, a diferencia de lo ocurrido en la anterior etapa de crecimiento, cuando todo el empleo neto creado fue temporal, y además se sustituyó empleo fijo por temporal.

Esta buena evolución del empleo indefinido se constata también en el registro de contratos del Servicio Público de Empleo, de manera que en el periodo de vigencia del AIEE se han registrado más de dos millones y medio de contratos indefinidos, y se ha duplicado su peso respecto al total, pasando desde el 4% al 9% y, aunque una buena parte de ese aumento se deba a los contratos indefinidos de fomento, hay que señalar que el contrato indefinido ordinario se ha mantenido en el mismo volumen que antes de abril de 1997. Otro aspecto clave del aumento de la contratación indefinida ha sido el importante volumen de anteriores contratos temporales que se han convertido en indefinidos (casi un millón), transformaciones que se han venido impulsando, de manera creciente, desde la negociación colectiva, fundamentalmente de empresa.

Pero a pesar de la buena evolución de la contratación fija y del empleo neto creado, la tasa general de temporalidad no se ha reducido significativamente. Si hace cuatro años (cuando se celebraba el anterior Congreso) el 35% de las personas asalariadas tenían un contrato temporal, en 1999 la tasa de temporalidad ha caído algo más de dos puntos hasta situarse en el 32,6%.

Y es importante que analicemos el porqué de esta baja reducción de la tasa de temporalidad, precisamente porque era éste uno de los objetivos que nos proponíamos, y porque deberemos conocer dónde se producen los problemas y cuáles son las causas. Si queremos avanzar en la solución de este grave problema, estamos obligados a hacer análisis más pormenorizados; ya no nos debe ser suficiente hablar de tasa general de temporalidad, sino conocer la situación en los distintos sectores productivos y ámbitos territoriales para localizar la denuncia y elaborar propuestas.

En primer lugar hay que señalar el diferente comportamiento del sector privado y del sector público. Es en el sector privado donde el AIEE obtiene los mejores resultados, ya que la tasa de temporalidad pasa del 39,2% (antes de la firma) al 36,7% a finales de 1999. Por el contrario en el sector público la tasa de temporalidad aumenta de manera importante, a pesar del discurso gubernamental en favor de la estabilidad, básicamente como consecuencia de la política de recorte del empleo público. Así, la tasa de temporalidad pasa desde el 15,3% hasta el 20,5% a finales de 1999.

Pero además, la razón de la lenta reducción de las tasas de temporalidad hay que buscarla en la evolución del empleo temporal. Mientras que el AIEE refuerza claramente la tendencia al alza del empleo indefinido (que crece a tasas nunca antes registradas, por encima del 10% en el sector privado), el uso abusivo que continúan realizando las empresas y las propias administraciones públicas de la contratación temporal, hace que ésta continúe creciendo, si bien a un ritmo menor que la contratación indefinida, por lo que no se produce una sustitución de la gran bolsa de empleo temporal existente por empleo fijo.

En este sentido baste señalar que simplemente para mantener la tasa de temporalidad y que ésta no continúe creciendo es necesario crear dos empleos indefinidos por cada uno temporal; por tanto, **si no se hubiera producido ese aumento importante del empleo indefinido y las cosas hubieran seguido como antes del AIEE, es posible que hoy hubiera una tasa de temporalidad en torno al 40%.**

A este uso abusivo del empleo temporal se suman también razones que tienen que ver con el tipo de tejido productivo existente. El ejemplo más significativo es el del sector de la Construcción, con una estructura empresarial basada en la microempresa y la subcontratación en cadena. De hecho, **el repunte de la temporalidad que se produce en 1999 se concentra fundamentalmente en dicho sector y en los Servicios (Comercio, Hostelería, Telecomunicaciones, Transporte aéreo), al que tampoco es ajeno, como ya se ha señalado, el Sector Público.**

En cuanto a la reducción de la rotación laboral, medida en términos de corta duración de los contratos temporales, hay que señalar que el AIEE no había conseguido ningún resultado hasta que, a finales de 1998, y como consecuencia del acuerdo alcanzado por CC.OO. con el gobierno, se limita por ley a una prórroga las que se pueden hacer en el contrato eventual por circunstancias de la producción, precisamente para conseguir aumentar la duración inicial de dicho contrato, teniendo en cuenta que su duración máxima está limitada por ley o convenio colectivo.

En efecto, como resultado de dicha medida, la duración media de estos contratos aumenta, mientras que disminuye, paralelamente, el peso de los contratos de duración inferior a un mes, lo que demuestra que la medida era acertada. No obstante, desde la promulgación de esta norma se observa también un preocupante trasvase (en claro fraude de ley) desde el contrato eventual hacia el contrato por obra o servicio, poniéndose así de manifiesto cómo las empresas tienden a utilizar indistintamente las modalidades de contratación temporal, aunque son causales y, por tanto, no intercambiables, sin que exista un control del fraude.

Por tanto, mantener la lucha contra la temporalidad y la rotación, y aumentar los niveles de estabilidad en el empleo deberán formar parte, una vez más, de los objetivos sindicales del próximo período, pues se demuestra que mantener la tensión sindical y actuar en torno a estos objetivos va dando resultados, aunque consideremos que éstos son todavía insuficientes.

### **El programa de bonificaciones a la contratación indefinida**

Paralelamente a la firma del AIEE, el Gobierno estableció un programa de bonificaciones a la cotización empresarial para fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores y trabajadoras, programa que ha sido objeto de debate, dentro y fuera del sindicato. Se han hecho muy distintas valoraciones sobre su grado de incidencia en el aumento del empleo indefinido. Así, la patronal considera que el efecto ha sido notorio, lo que le permite sacar la conclusión de que si se reducen con carácter general las cotizaciones sociales aumentará el empleo. La oposición política por el contrario considera que se «regala» dinero a las empresas sin nada a cambio.

En CC.OO., nos inclinamos por exigir al Gobierno la negociación del programa de bonificaciones a la contratación indefinida que estuvo vigente durante 1999. Y lo hicimos porque, en un tema que

tiene una trascendencia importante, queríamos que los criterios sindicales fueran tenidos en cuenta. Así, por primera vez, la política de fomento del empleo tiene un carácter selectivo doble, ya que se dirige sólo a la contratación indefinida, y de aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción laboral; pero además es coyuntural (la bonificación no dura más de dos años, salvo en el caso del colectivo mayor de 45 años), y su cuantía es decreciente en ese periodo temporal.

**Esta forma de fomento del empleo presenta claras ventajas frente a la alternativa empresarial que aboga por una rebaja generalizada de las cotizaciones sociales; de hecho, si atendemos a experiencias pasadas, la rebaja de un punto en las cotizaciones aplicada en 1995, dio unos resultados bien distintos a los que se obtienen durante la etapa actual, de forma que en ese año sólo el 22% del empleo asalariado creado fue fijo, frente al actual 75%.**

CC.OO. tendrá que defender los mismos criterios que ha mantenido en relación a las bonificaciones, dado que previsiblemente se va a seguir ejerciendo una fuerte presión, tanto por parte de la patronal como desde otros sectores, para que se produzca una reducción general de las cotizaciones sociales, bajo el argumento de que así se crea más empleo, ocultando que una reducción generalizada beneficia a todas las empresas, especialmente las de mayor tamaño, aunque no creen nuevo empleo indefinido o incluso lo destruyan.

#### *3.4. EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL*

El trabajo sindical realizado durante los últimos cuatro años en materia de empleo no se ha limitado al AIEE. En noviembre de 1998, CC.OO. firmaba, conjuntamente con la UGT, un acuerdo con el Gobierno para modificar el contrato a tiempo parcial, contrato fijo discontinuo y contrato de relevo, un acuerdo al que no se sumó la patronal, que estaba satisfecha con la negativa regulación resultante de la reforma laboral de 1994, y que lo recibió haciendo previsiones catastrofistas sobre la aplicación del nuevo contrato a tiempo parcial.

**El objetivo sindical perseguido con este acuerdo es mejorar las condiciones laborales y de protección social de quienes trabajan bajo esta forma de empleo** –un millón de personas asalariadas, fundamentalmente mujeres–, con fuertes dosis de segregación, precariedad y temporalidad, para lo que se establece una delimitación clara respecto al empleo a tiempo completo, y se restituye la igualdad de derechos en protección social a través de un coeficiente multiplicador para mejorar el acceso a la pensión y a la prestación por incapacidad permanente, así como el derecho a todas las prestaciones sociales para los contratos de duración inferior a doce horas semanales o cuarenta y ocho mensuales.

Además de esta mejora de derechos, durante el año de vigencia de la nueva normativa se ha producido un aumento significativo de los contratos indefinidos registrados. Pero en cualquier caso, y partiendo de una regulación mucho más garantista para las trabajadoras y los trabajadores, el sindicato debe seguir desarrollando la acción sindical, especialmente en los sectores con más empleo a tiempo parcial como el comercio, la hostelería, la agricultura o la industria de la alimentación, para hacer cumplir esa legislación, avanzar en la estabilidad y eliminar la segregación de las mujeres en esta forma de empleo.

En materia de empleo también hay que señalar la nueva regulación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) aprobada por el Parlamento en julio de 1999, una regulación insatisfactoria para CC.OO., ya que se ha perdido la oportunidad de establecer un nuevo modelo de ETT que, aún gestionando la temporalidad, mantuviera relaciones laborales estables con sus trabajadores, garantizara la equiparación de todos los derechos laborales y no sólo salariales con la empresa usuaria, y limitara la actividad de las ETT en las administraciones públicas.

Pero aun señalando estas insuficiencias, CC.OO. ha trabajado durante el trámite parlamentario para conseguir que saliera adelante la nueva regulación que supone un avance, especialmente al garantizar la misma retribución para el personal en misión que la establecida en el convenio colectivo de aplicación en la empresa usuaria. A este respecto conviene recordar que el segundo convenio colectivo estatal abrió el camino a esa equiparación salarial que hoy está garantizada desde la propia ley.

Ahora se trata de seguir desarrollando el trabajo sindical, tanto en las ETT como en las empresas usuarias, ya que el problema puede estar no tanto en la insuficiente regulación, sino en su no aplica-

ción. **Los nuevos derechos conseguidos para la representación sindical en materia de información tienen que contribuir a que CC.OO. sea también el sindicato de los trabajadores y trabajadoras de las ETT en la defensa y garantía de sus condiciones laborales.**

En definitiva, conviene resaltar que tanto la **nueva regulación del contrato a tiempo parcial como la de las ETT no han producido que parte de ese empleo se haya sumergido, como vaticinó la patronal y quienes defienden la desregulación laboral**, lo que vuelve a poner de manifiesto que la mejora de los derechos laborales y la eliminación de condiciones precarias no van en contra del aumento del empleo y a favor de la economía sumergida, sino a favor del desarrollo social y económico general.

Más allá del balance puntual y obligado anteriormente realizado de los Acuerdos y cambios legislativos que se han producido en materia de contratación en este último periodo, conviene también señalar el largo camino que todavía hay que recorrer para aumentar los niveles de empleo, reducir el desempleo y acabar con la temporalidad.

Como ya se ha señalado, **los Acuerdos han sido un instrumento para la acción sindical, pero sus potencialidades no han sido suficientemente desarrolladas a través de la negociación colectiva**; en primer lugar por la resistencia de las patronales concretas en las empresas y en los sectores, que siguen considerando de su competencia exclusiva y no negociable todos los aspectos relativos al empleo y a la estructura de las plantillas.

**Pero también por las propias deficiencias sindicales, en unos casos organizativas, porque no llegamos a las pymes (que es donde más está creciendo el empleo); en otros casos porque se siguen primando, por encima del empleo y sus condiciones, otros aspectos de las condiciones de trabajo y en muchos otros casos por las carencias formativas y falta de apoyo de la estructura del sindicato que todavía tienen quienes negocian los convenios colectivos.**

Todos estos problemas hay que tenerlos en cuenta para establecer acciones que nos permitan superarlos, seguir desarrollando las posibilidades de la nueva normativa laboral, y abordar en buenas condiciones la revisión del propio AIEE a la finalización de su vigencia en el año 2001.

CC.OO. ha identificado claramente los problemas que siguen afectando al mercado laboral en España: el alto nivel de desempleo, que se concentra especialmente en las mujeres y los jóvenes; las bajas tasas de actividad y de empleo, también especialmente negativas en el caso de las mujeres; la elevada temporalidad y rotación que sufren todavía una de cada tres personas asalariadas, fundamentalmente los jóvenes; la falta de protección social ante la situación de desempleo, sobre todo teniendo en cuenta que la mitad del paro en España lo es de larga duración.

Por tanto, las actuaciones del sindicato en materia de empleo deberán orientarse, desde un trabajo que tenga también en cuenta las diferentes situaciones sectoriales y de los distintos colectivos de trabajadoras y trabajadores, a fortalecer la negociación colectiva; seguir profundizando en la mejora de la regulación legal de la contratación; impulsar medidas que permitan una mayor creación de empleo —desde el fomento del tejido productivo y de los servicios sociales a la reducción del tiempo de trabajo—; apostar por un mejor desarrollo de la formación y orientación profesionales como instrumentos de mejora en el acceso y mantenimiento del empleo; reivindicando unos Servicios Públicos de Empleo de calidad y una nueva Ley Básica de Empleo; aumentar la protección social por desempleo.

### 3.5. ACUERDOS DE FORMACIÓN

El área de formación ha vivido un intenso período de negociaciones con **la firma de 5 acuerdos** en los que se ha buscado conjugar el mantenimiento de una política formativa de carácter nacional con el desarrollo y la coordinación de todos los protagonistas, desde los propios agentes sociales al Gobierno central y las Comunidades Autónomas que ya tienen competencias en varias de estas materias.

Por una parte se ha fortalecido la negociación colectiva al proceder a renegociar el Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) entre las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales UGT, CIG y CC.OO. y el Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas (AFCAP) entre la patronal pública, o sea el gobierno y en su nombre el Ministerio de Administraciones Públicas, y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CIG y CSIF; de-

rivado del ANFC han sido firmados 67 acuerdos sectoriales y 16 territoriales de formación con una adhesión explícita al Acuerdo Nacional. En desarrollo de ambos acuerdos se procedió a negociar un Acuerdo Tripartito para la Formación Continua con el Gobierno, que fue firmado por el Ministerio de Trabajo. Toda la regulación de la Formación Continua depende jerárquicamente de una Comisión Tripartita general.

Por otra parte se han llevado a cabo negociaciones entre los agentes sociales y el Gobierno para impulsar la formación profesional. Primero se negoció un Acuerdo de Bases de la Formación Profesional, firmado por el Gobierno y en su nombre por los Ministerios de Educación y de Trabajo, y por fin se suscribió el Segundo Programa Nacional de Formación Profesional conjuntamente por el Ministerio de Trabajo, el de Educación, todos los gobiernos autónomos y los agentes sociales. El desarrollo de este programa se hace a través del Consejo General de la Formación Profesional.

Resumir todo este trabajo no es muy fácil y debemos centrarnos en algunos análisis sobresalientes que resalten tanto los objetivos y resultados de los propios acuerdos, como la actividad que en formación profesional desarrolla el propio sindicato.

### 3.5.1. EL II PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación profesional tiene cada vez mayor importancia dentro de las relaciones laborales. Por una parte impulsa la inclusión en el mercado de trabajo, por otra ayuda a evitar la exclusión social y, por último, es un instrumento eficaz para que los trabajadores y trabajadoras mantengan y mejoren sus posibilidades en el empleo.

En estos últimos años se ha trabajado intensamente desde CC.OO. para dotar a este país de una política coherente en la formación profesional. Fruto de este esfuerzo culminamos en este período el II Programa de Formación Profesional. Este programa tuvo un motor fundamental: los agentes sociales. La primera iniciativa fruto del consenso entre patronal y sindicatos fue la recomposición del Consejo General de la Formación Profesional con la entrada de la representación de todas las Comunidades Autónomas con el fin conseguir integrar a todos los actores de la formación profesional, sea cual fuere el sistema de ofertarla. Este nuevo programa, muy ambicioso, se centraba en la idea de que las personas tienen derecho y precisan una «formación a lo largo de toda la vida» y que esta formación debe buscar calidad, lo que en la formación profesional significa, fundamentalmente, que debe mirar permanentemente al mundo de la empresa. El objetivo básico del programa se situaba en la necesidad de desarrollar un Sistema Nacional de Cualificaciones cuyo instrumento técnico sería un Instituto Nacional de las Cualificaciones. El Sistema animaría la mejora general de las cualificaciones de los trabajadores y trabajadoras, serviría de referente a las ofertas formativas, estaría en permanente adaptación gracias al trabajo de sus Observatorios de profesiones y, sobre todo, incorporaría el concepto de reconocimiento que, junto al del derecho a la formación, permitiría una mejora profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Es admitido por todos que CC.OO. ha tenido un papel de liderazgo dentro del Consejo General durante todos estos debates, siendo el referente tanto para la Administración central (MTAS y MEC) como para las Comunidades Autónomas. Pero no basta con nuestro empuje y con nuestra voluntad de diálogo para llevar adelante este proyecto. De hecho ya la creación del Instituto se retrasó en casi un año, naciendo además totalmente recortado en sus capacidades y, actualmente, nos encontramos con la absoluta paralización de la Norma Básica del Sistema de Cualificaciones.

Es lamentable constatar que, frente a las grandes declaraciones tanto en España como en los foros europeos sobre la necesidad de desarrollar políticas activas de empleo, se esté dando una paralización administrativista en un área que requiere de una acción de gobierno decidida.

### 3.5.2. ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA

La utilidad y el desarrollo que ha tenido la Formación Continua en estos años ha sido muy importante y, lamentablemente, no se corresponde con la imagen pública que tiene, fruto de errores prácti-

cos que han permitido en ocasiones el mal uso de unos fondos que se gestionaban por primera vez de forma bipartita.

El ANFC y el Acuerdo de Administraciones Públicas han servido para mejorar manifiestamente la formación de los trabajadores en activo, consolidando una cultura de la formación (en las empresas, en los organismos y entre los propios trabajadores) que antes de la puesta en marcha de este acuerdo no se imaginaba y que, previsiblemente, va a seguir consolidándose (algunos datos –sólo del sector privado– avalan esta valoración: en 1992, cuando esta formación se ofertaba a través del INEM se venían formando unos 110.000 trabajadores/as al año, en estos momentos se cuenta anualmente con 1.350.000 participantes, que reciben la formación a través de unos 4.000 planes de empresa y agrupados; también es señalable que las solicitudes de financiación llegan a superar en tres o cuatro veces las posibilidades de subvención con que se cuenta). Y todo ello utilizando un instrumento que se ha multiplicado constantemente, el del diálogo social para los temas formativos, diálogo que ha impulsado la creación de comisiones paritarias de diferentes niveles (sector, territorio, empresa, agrupaciones de empresas en zonas concretas...) y que ha servido como base para la discusión de aspectos que van más allá de la formación, asentando el poder de la RLT en las empresas, permitiendo a la representación sindical la entrada en entornos laborales adversos y articulando los sectores. Aunque tímidamente se está consiguiendo que la formación empiece a ser un nuevo protagonista en la negociación colectiva (datos de 1998 nos dicen que el 20% de los convenios incluyen cláusulas sobre formación, mientras que en 1994 estábamos en un porcentaje del 12%). Este es uno de los aspectos que más debe fortalecer CC.OO. en un futuro inmediato.

Estamos contribuyendo, también, a que la formación ayude a evitar la exclusión social. Por un lado se han incorporado nuevos colectivos: REASS, autónomos, trabajadores con relaciones laborales de carácter especial, etc., y por otro se ha mejorado la participación en las acciones formativas de colectivos prioritarios (mujeres, mayores de 45 años y personas con baja cualificación).

Pero debemos ser críticos e intentar mejorar o cambiar aquellos aspectos que son mejorables. Empezamos por una crítica a la Administración por el incumplimiento de su compromiso de financiación de esos nuevos colectivos no cotizantes, lo que sumado a la creciente demanda sitúa al Acuerdo en una clara insuficiencia de recursos financieros. Y, cómo no, debemos ser muy críticos con la posibilidad que se puede abrir de medrar a través de ciertas acciones formativas, especialmente de los planes agrupados, por parte de entidades más preocupadas de aspectos lucrativos que formativos. En este problema, en más de una ocasión, se han visto implicadas las propias organizaciones que gestionan el Acuerdo, con el claro desprestigio de su acción concertada; un desprestigio que no sólo afectará al futuro del ANFC sino que, sin duda, también influirá en otras áreas de la negociación colectiva donde se podían desarrollar proyectos de gestión bipartita.

El futuro, sin duda, nos debe llevar al desarrollo de los aspectos más cualitativos de este diálogo social, ampliando las mejoras laborales resultado de la formación (posibilidades de promoción, cambio de categoría profesional, mejoras retributivas...), mejorando el carácter de anticipación y prevención de las actividades formativas e integrando este subsistema de pleno en el Sistema Nacional de Cualificaciones pasando a certificar una parte de la formación impartida. Por último habría que conseguir mejorar la transparencia de la gestión, evitando la imagen de discrecionalidad –para lo cual sería interesante redefinir el papel que actualmente juega la Administración–, y mejorar el servicio que se presta.

CC.OO. debe seguir trabajando en la formación continua con un doble objetivo: por una parte desarrollarla en el marco de la negociación colectiva y por otra aportando su esfuerzo a la extensión de una formación que llegue a los sectores menos atendidos.

Este esfuerzo se manifiesta anualmente a través de un importante trabajo tanto en la gestión de los dos Acuerdos (el de FORCEM y el de Administraciones Públicas), como en la planificación, gestión y desarrollo de planes de formación concretos. Los planes de CC.OO. son ofertados directamente a los trabajadores y trabajadoras en las empresas, bien a través de planes agrupados, bien a través de planes sectoriales del área pública, bien a través de los intersectoriales, casi todos ellos realizados a través de FOREM/CEPROM. El volumen de actividad ha ido creciendo constantemente, pudiendo haber llegado a superar la capacidad que tienen nuestras estructuras de utilizarlo como un instrumento de acción sindical. Como dato, decir que en 1996 las estructuras confederadas en CC.OO. atendien-

ron a través de planes solicitados con sus NIF a 38.750 trabajadores del sector privado, a través de subvenciones por valor de 4.299 millones; creciendo en 1999 hasta los 7.145 millones con 99.488 participantes. Por su parte, el Área Pública viene a atender anualmente a unos 30.000 participantes. Si sumamos todos estos datos nos da que en los años 96 al 99 los planes solicitados desde las estructuras de las CC.OO. han atendido a unos 420.000 participantes. Ahora hace falta reconvertir este esfuerzo cuantitativo en una verdadera acción sindical que favorezca el derecho a una formación de calidad de todas las personas y sobre todo de aquellas que pueden estar en mayor riesgo de exclusión.

### 3.5.3. LA INTERVENCIÓN DE CC.OO. EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

La Red FOREM es la respuesta organizada a una decisión política de CC.OO. de intervenir en las políticas activas de empleo y de favorecer el desarrollo profesional de los trabajadores. Estas políticas activas de empleo se definen en CC.OO. como acciones integradas que permitan a las personas un desarrollo personal y profesional en las mejores condiciones. Por eso, FOREM ha ido desarrollando una oferta cada vez con un carácter más **integral**, aportando un modelo coordinado de atención a los trabajadores que les ofrezca un servicio de investigación de realidades del mercado de trabajo y necesidades formativas, un servicio de orientación profesional y un servicio de formación. Es esta visión integral, unida a otras dos características, la de llegar a los colectivos más desfavorecidos y desarrollar una acción sindical desde el reconocimiento al derecho a la formación de todos los trabajadores y trabajadoras, lo que distingue a la Fundación Formación y Empleo de CC.OO.

Durante este período hemos desarrollado por primera vez una nueva vertiente dentro de las políticas activas de empleo, la Orientación Profesional: la atención y asesoramiento a personas en paro se venía realizando desde los ASEM/ASOC de CC.OO. (ubicados en las estructuras territoriales). Su eficacia era limitada ya que era costoso llegar a este colectivo. Sin embargo, la situación ha cambiado al comenzar a realizarse desde CC.OO. acciones de Información, Orientación, Búsqueda de Empleo y Asesoramiento para el Autoempleo, IOBE, desarrolladas desde 1996 a partir de los convenios de colaboración firmados con el Instituto Nacional de Empleo. El sindicato dio así un paso más en las políticas activas de empleo, interviniendo en la orientación de las personas paradas, llegando a un sector de difícil acceso para nosotros y que nos ha permitido conocer su realidad interna, e impregnando de una mayor coherencia al trabajo de formación ocupacional que ya se venía realizando, ahora las personas paradas que se acercan a CC.OO. bien a ser orientadas profesionalmente, bien por un curso de formación, tienen la oportunidad de recibir una atención más integral. Cerca de 400.000 personas desempleadas han asistido a los servicios de orientación del sindicato. Las encuestas realizadas a los parados que han recibido el servicio de orientación han dado como resultado una valoración positiva del trabajo realizado y de que CC.OO. intervenga en la orientación.

En este área hay que señalar que a partir de 1998 la Red FOREM ha empezado a trabajar en la orientación para trabajadores ocupados, comenzando por aquellos que siguen cursos de formación continua. Este programa, que se encuentra en una fase piloto, responde a una peculiaridad de la situación laboral en España: el elevado número de contratación eventual y, por tanto, de rotación en el empleo exige que el sindicato apoye a los trabajadores en la evolución de su trayectoria profesional a lo largo de toda su vida activa.

La actividad formativa es ya un clásico en FOREM, pero su fuerte desarrollo exige un permanente análisis que no podemos descuidar. Podemos hacer una proyección sin riesgo a equivocarnos de que unas 350.000 personas ocupadas y otras 100.000 paradas han sido formadas a través de nuestra red de Fundaciones; es decir, en torno a 450.000 trabajadores y trabajadoras han seguido unos 29.000 cursos, que han significado más de 3.000.000 de horas impartidas, lo que implica un crecimiento de la actividad formativa con respecto al período congresual anterior de un **241%**. Sin embargo, no sólo es importante el crecimiento, sino que según datos de seguimiento y evaluación que hemos realizado con las personas formadas, podemos establecer que existe un alto grado de satisfacción de los cursos que reciben y del nivel de cualificación de sus formadores; y, lo que es más significativo, entre las personas paradas es importante valorar el alto grado de inserción laboral que consiguen después de ser formadas en FOREM: un **76%** de los participantes han conseguido empleo (aunque hay

que decir que la inestabilidad en el empleo existente en el país afecta al tipo de contratos que consiguen: en torno al 75% tienen contratos temporales y el 16% ha vuelto dentro del año al desempleo). Estos datos de inserción superan en 7 puntos los datos medios del INEM.

En el período que comenzaremos tras el 7º Congreso tendremos que afianzar la finalidad sindical de toda la actividad que se desarrolle a través de los FOREM, implicando más a todas las estructuras del sindicato en el diseño de las políticas activas de empleo y en su desarrollo a través de su Fundación de Formación y Empleo.

#### **4. LA SALUD LABORAL: UN RETO PERMANENTE Y UNA RESPONSABILIDAD DE PRIMER ORDEN**

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en febrero de 1996, transponiendo tardíamente la directiva marco comunitaria, abría la posibilidad de emprender por fin el desarrollo preventivo en las relaciones laborales, algo absolutamente necesario teniendo en cuenta que nuestro país, regido todavía por normas preconstitucionales y carente de cultura preventiva, venía ya entonces ostentando el mayor índice de siniestralidad de toda la Unión Europea, siendo los accidentes laborales tan sólo la parte visible de otros muchos daños no menos graves a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Esta posibilidad ha supuesto también un enorme desafío para Comisiones Obreras, que tenía la obligación de contribuir a levantar el nuevo edificio preventivo en las instituciones y en las empresas, asumiendo sus propias responsabilidades en la materia y situando la defensa de la salud laboral en la prioridad sindical que merece la mejora de las condiciones de trabajo.

Lo sustancial de esta ley, aunque mejorable por supuesto, es que fijaba nuevos e importantes derechos laborales y claras obligaciones empresariales, por ello iba a encontrar los mayores obstáculos en la resistencia empresarial a su aplicación y sus mayores defensores en las organizaciones sindicales.

En esas circunstancias, para poder llevar esos derechos y obligaciones a los centros de trabajo, que es donde suceden y evalúan los riesgos y donde se ejerce efectivamente la planificación preventiva, era imprescindible asegurar a la vez un adecuado desarrollo normativo de la ley y una idónea edificación de las instituciones tripartitas, garantizando un espacio de intervención sindical en igualdad de condiciones con los demás agentes preventivos, los gobiernos y los empresarios.

Por ello, acertadamente, cuando se abrió la nueva etapa de diálogo social, situamos la salud laboral en la agenda de negociaciones. Así pudimos lograr que, en el marco de un diálogo social ciertamente constructivo en esta materia y gracias al empeño sindical, el contenido de los diversos reglamentos que desarrollan la ley haya servido para profundizar en el correcto diseño de la aplicación de sus contenidos, impidiendo los intentos por descafeinarla y de reducir los derechos de participación sindical, como habría sido el deseo de quienes se resistían y se siguen resistiendo a su cumplimiento.

Así también hemos logrado crear una buena dinámica participativa en la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo. En Comisiones Obreras tenemos una especial estima al talante de cooperación —difícil de encontrar en otros ámbitos— con el que ha venido trabajando la CNSST, favoreciendo compromisos comunes entre distintas instancias ministeriales, autonómicas y sociales. Creemos que es una experiencia de coordinación que merece ser valorada. Dinámica que ha favorecido un proceso, aunque lento, de conformación de verdaderas instancias tripartitas en cada vez más Comunidades Autónomas. La puesta en marcha de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, aunque tardía y aun con recursos demasiado escasos, debería permitir un impulso al fomento de las más diversas iniciativas preventivas, tanto territoriales como sectoriales.

Otro importante foro novedoso de participación sindical logrado lo constituyen las Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas de accidentes de trabajo, comisiones de carácter paritario en las que los sindicatos tenemos la posibilidad de influir decisivamente en las políticas preventivas de dichas entidades colaboradoras, que afilian a la casi totalidad de las empresas y de cuya actividad depende en buena parte el éxito o fracaso de la prevención en nuestro país.

Sin embargo, a pesar de los avances normativos e institucionales, que nos equiparan a los demás

países europeos, los daños a la salud y los accidentes han seguido aumentando y su incremento constituye el peor indicador socioeconómico de la legislatura. La causa de este fracaso, todos los estudios y encuestas lo corroboran, no es otra que el incumplimiento generalizado de las obligaciones legales empresariales más elementales: la evaluación de los riesgos en los centros y puestos de trabajo, la planificación de la prevención y la adopción de sistemas preventivos integrándolos en la gestión de la empresa, la información y la formación de los trabajadores, que es lo que permitiría, además, elevar la cultura preventiva de empresarios y trabajadores. Este incumplimiento ha sido favorecido no sólo por la tradicional falta de cultura preventiva en nuestro país y la costumbre empresarial de eludir las más diversas obligaciones legales, sino también por la impunidad derivada de la manifiesta ineficacia de los sistemas de vigilancia y sanción. Tanto el gobierno central como sobre todo los gobiernos autonómicos, que tienen transferidas las principales competencias en la materia, han actuado irresponsablemente, cuando no en connivencia con los empresarios que no cumplían unas obligaciones que debían haber aplicado hace ya cuatro años. Tampoco el sistema judicial ha actuado sobre los delitos que se esconden detrás de buena parte de los accidentes graves y mortales.

En este contexto, combatir sindicalmente un incumplimiento tan generalizado de la LPRL ha sido una tarea necesaria pero nada fácil. Necesaria y mucho, porque si los sindicatos dejáramos pasar los primeros años de la nueva etapa legal sin denunciar como un problema social de primera magnitud las tremendas consecuencias humanas y económicas de tal incumplimiento, la ley se convertiría en papel mojado y tardaríamos muchos años en recuperar una dinámica más favorable. Difícil, porque no nos hemos encontrado frente a incumplimientos aislados, sino frente a un incumplimiento generalizado en la gran mayoría de las empresas y para resolver efectivamente un problema así no basta con la denuncia o la acción sindical, es imprescindible también contar con una actitud más positiva por parte de las instituciones y, sobre todo, de los empresarios: al fin y al cabo la prevención se hace en las empresas, en cada centro de trabajo, y en última instancia la facultad de organizar la prevención es del empresario, aunque lo sea con la participación de los trabajadores a través de sus representantes sindicales, los delegados y delegadas de prevención. Delegados que, a su vez, son una figura nueva en el quehacer sindical, que necesitan existir, es decir ser elegidos, formarse y adiestrarse en una labor que, aunque para algunos no era nueva, para la mayoría sí, y en todo caso para todos debe hacerse teniendo en cuenta el nuevo entramado preventivo.

Por todo ello, para romper el escenario de incumplimiento generalizado de la ley, convencidos de que su aplicación reducirá drásticamente los accidentes y enfermedades laborales y mejorará las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, hemos tenido que actuar en tres planos simultáneamente: el de hacer visible socialmente el problema, a través de campañas públicas y de las denuncias y movilizaciones sindicales, presionando así a gobiernos y patronal al cumplimiento de sus obligaciones; el de las propuestas factibles en los ámbitos institucionales y contractuales correspondientes, para lograr así avances reales progresivamente; y el de capacitar al sindicato, a través de la elección, formación y coordinación de los delegados y delegadas de prevención, para actuar eficazmente en las empresas.

Aunque el problema del elevadísimo número de accidentes laborales es antiguo, hoy es más visible que nunca en nuestra sociedad, ocupando un espacio informativo nada desdeñable. A ello han contribuido decisivamente la sistemática denuncia sindical y las movilizaciones emprendidas a lo largo de estos años, no sólo cada 28 de abril, Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo, sino también con otras muchas movilizaciones, la más reciente y la de mayor envergadura la huelga general de la construcción los pasados 24 y 25 de febrero, precedida de una extraordinaria campaña de recogida de más de medio millón de firmas para una ILP que regule la subcontratación promovida por nuestra federación del sector, FECOMA-CC.OO.

Nuestra actividad no se ha limitado sólo a combatir la siniestralidad, pues los daños a la salud van mucho más allá de los accidentes, aunque nuestra prioridad sean los accidentes, pues difícilmente reaccionará una sociedad contra los daños menos visibles si no reacciona contra lo que se ve. Hemos desarrollado también simultáneamente una fructífera campaña frente a las alteraciones musculoesqueléticas producidas por movimientos repetitivos, posturas incómodas y malas condiciones de trabajo, que causan una gran parte de las bajas laborales y que afectan a muchísimas profesiones que aparentemente no están tan expuestas a riesgo, especialmente en profesiones feminizadas: trabajadoras

del textil, camareras de piso, cajeras..., logrando mejoras en las condiciones de trabajo en numerosas empresas. Hay otros daños aún menos visibles, pero más mortales y dañinos para la salud, como los derivados de la exposición a riesgo tóxico, que representa un enorme problema para la salud laboral, la salud pública y el medio ambiente, que han sido también motivo de cierta actividad sindical y sobre los que CC.OO. actuaremos con amplitud e intensidad en el futuro inmediato.

En el campo de las propuestas para atajar los accidentes, destaca la aprobación de un Plan de Actuación sobre la Siniestralidad Laboral, acordado en la CNSST y refrendado en la Cumbre del 4 de noviembre de 1998 que, cumpliendo un mandato unánime del Congreso de los Diputados y recogiendo las propuestas sindicales contenidas en el Plan de Choque contra los accidentes, así como otras aportaciones empresariales y de los responsables de las Administraciones central y autonómica, contempla casi un centenar de medidas concretas cuya puesta en práctica está determinando todas las actuaciones conjuntas que, esta vez sí, podrían permitir una reducción efectiva del incremento de la siniestralidad. En el marco de este Plan, durante al año 2000 se va a poner en práctica una actividad especialmente intensa sobre las 30.000 empresas que concentran casi la mitad de los accidentes. Si logramos llevar a cabo tal actuación con plena participación sindical, lograremos invertir la tendencia al crecimiento de la siniestralidad, tal como se hizo en 1999 en Aragón con resultados positivos. Es de resaltar, dentro de las demás actuaciones pendientes contempladas en el Plan de Actuación, la puesta en marcha de un Plan de Formación, al que será preciso dotar de la adecuada financiación, y la creación de secciones especiales sobre riesgos laborales en cada fiscalía para que la justicia actué por fin con todo rigor frente a los delitos contra la seguridad laboral contemplados en el Código Penal.

Los avances en la negociación colectiva no han sido los deseables. A pesar de que en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva se contemplaba la creación de Comisiones Paritarias sobre prevención de riesgos laborales, que desarrollaran actividades en el ámbito de cada convenio, la realidad es que ni la patronal ha tenido una buena disposición para desarrollar su compromiso ni los sindicatos hemos sido capaces de generalizar dichas Comisiones Paritarias, limitándose la mayoría de convenios a reiterar enunciados generales ya contemplados en la LPRL. Sin embargo, tales instancias son imprescindibles, sobre todo para extender la acción preventiva a las pequeñas y muy pequeñas empresas, que requieren de una acción coordinada de empresarios y sindicatos en cada ámbito sectorial, logrando así efectivamente poner en pie la figura de los delegados sectoriales territoriales, que ya se ha conseguido en algunos convenios. Vista la experiencia, tendremos que preguntarnos si realmente le damos la prioridad que merece el asunto en la negociación de cada convenio.

En el incremento de la siniestralidad laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo influyen decisivamente la precariedad laboral, la eventualidad y la subcontratación abusivas, por lo que los avances en la estabilidad en el empleo reducirán la vulnerabilidad de los colectivos expuestos. A su vez, el ejercicio de los amplios derechos de participación conquistados en materia de salud y seguridad son además una oportunidad de actuación sindical en decisiones básicas de la organización del trabajo.

## **5. LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE COMO TAREA SINDICAL**

A llevar a las empresas la protección del medio ambiente hemos dedicado importantes esfuerzos. Todos los programas de acción medioambiental que hemos desarrollado tenían ese objetivo: el programa OPTIMA, realizado por CC.OO. y UGT, media docena de organizaciones empresariales sectoriales y la Universidad Politécnica, que nos permitió formar a más de 3.000 delegados de prevención y responsables sindicales de un millar de empresas; el programa SAT, realizado conjuntamente con los sindicatos suecos y británicos, que nos ha permitido dotarnos de una metodología de intervención medioambiental en la empresa; el programa FITTEMA, realizado con la UPM y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas orientado a facilitar la prevención ambiental y/o la sustitución sobre determinados productos tóxicos... De todos ellos hemos aprendido que debemos superar notables deficiencias en la estructura productiva de nuestro país: la escasa disposición medioambiental de las empresas, la falta de derechos sindicales específicos para poder ejercer plenamente nuestra actividad medioambiental en la empresa, los deficientes conocimientos prácticos sobre las

posibilidades de los cambios posibles en cada sector productivo para eliminar o minimizar sus impactos ambientales, la necesidad de una asesoría técnico-sindical en materia medioambiental que nos permita actuar eficazmente.

Acontecimientos como el vertido tóxico sobre el entorno de Doñana, provocado por la irresponsable política ambiental de la empresa minera y por la ineficacia de los controles públicos de las Administraciones central y autonómica, han revelado que sólo con una política medioambiental responsable por parte de las empresas y un severo control administrativo se puede preservar el medio ambiente y mantener a la vez el empleo. Pero estamos aún lejos de conseguirlo, en parte porque en el campo medioambiental ésta ha sido una legislatura perdida, ya que el Ministerio de Medio Ambiente ha vivido totalmente cerrado al diálogo social y entregado completamente a los intereses empresariales menos dispuestos a asumir sus responsabilidades medioambientales. Ha sido incapaz de elaborar una estrategia sobre el clima y ha permitido que las emisiones de CO<sub>2</sub>, en vez de reducirse, como sería necesario, crecieran un 23% en 1998, respecto a las de 1990, incumpliendo así incluso los compromisos internacionales asumidos junto a la UE en el Protocolo de Kioto.

La propuesta del programa común de la izquierda sobre el cierre progresivo de las nucleares, empezando por Zorita y Garoña, no sólo se corresponde con las nuevas orientaciones que se van abriendo camino en Europa (primero fue Suecia, aprobando un programa de «fase-out» nuclear, luego Alemania) sino también con las aspiraciones expresadas por CC.OO. desde hace ya muchos años. Estamos convencidos de que el cierre de las nucleares no sólo es conveniente, debido al riesgo que suponen sus instalaciones y al problema irresoluble de los residuos radiactivos, sino también factible desde el punto de vista del suministro energético y desde la perspectiva del empleo.

En definitiva, deberá ser una responsabilidad sindical de primer orden en el futuro inmediato, trabajar activamente en favor de la prevención frente al riesgo tóxico y sus consecuencias para la salud laboral, la salud pública y el medio ambiente.

## 6. LA ACCIÓN POSITIVA Y DE INTEGRACIÓN SOCIAL

La lucha contra el racismo y la xenofobia ha sido una constante en nuestro trabajo. El papel de CC.OO. ha sido decisivo en la reforma y aprobación final de la ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

Dentro del año europeo contra el racismo, fuimos CC.OO. las principales impulsoras en nuestro país con iniciativas propias como la campaña «No te limites, vive en color» que ha recorrido la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas, con una apreciable repercusión social gracias también a la inestimable colaboración de personas muy destacadas del periodismo, la cultura y el arte.

**Sin embargo, sucesos como los de El Ejido, en cuya solución hemos tenido una destacada participación, ponen al descubierto el germen xenófobo y racista que anida en nuestra sociedad y el enorme trabajo que nos queda por realizar para combatirlo, contribuyendo a preparar un futuro de tolerancia en una sociedad que necesariamente será multicultural y multiétnica.**

Nuestra aportación indeclinable ha de ser la sindicalización de los inmigrantes de forma sistemática y desde todas las estructuras de CC.OO., especialmente de aquellas que en razón de las actividades productivas que engloban o de su ubicación territorial están más próximas a los colectivos inmigrados. En esa dirección se inició la transformación de los «CITES», desde la Conferencia de Migraciones, para sindicalizar más su trabajo, orientándolo a intervenir en la mejora de las condiciones de trabajo para evitar que sean las más precarias y desreguladas de cuantas existen; para facilitarles más la inclusión social con acciones formativas como las desarrolladas con el programa FORJA, pero intensificando aún más esa labor hasta incorporarla con más regularidad en el sindicato.

La celebración de la primera Conferencia de Juventud ha servido para dotarnos de un acuerdo sobre las líneas comunes de trabajo que CC.OO. debe desarrollar hacia los jóvenes. Hemos impulsado nuestro compromiso con este colectivo en los acuerdos de empleo, en la acción social, en nuestra intervención en los centros de estudio y en una relación fluida con el movimiento asociativo juvenil.

Aún habiendo realizado una tarea muy importante en nuestro trabajo con los jóvenes, no podemos

despistarnos de los compromisos asumidos en los documentos aprobados en la Conferencia de Juventud, que deben seguir desarrollándose desde el sindicato de manera más activa y con una mayor implicación de toda la organización. **Porque un objetivo decisivo y fundamental para el futuro de CC.OO. es incrementar mucho más la afiliación de jóvenes, incorporándolos paulatinamente a los órganos de decisión del sindicato y a nuestra representación en las empresas.**

Nuestro compromiso con los y las trabajadores discapacitados y con su acceso al empleo ordinario, como mínimo en las cuotas establecidas en la LISMI y evitando la permanencia constante en el empleo protegido, es el objetivo que el sindicato tiene que seguir afrontando. Para ello en este período hemos establecido acuerdos de colaboración con la Confederación de Minusválidos Físicos y con la Confederación Nacional de Sordos que deben permitirnos desarrollar un trabajo de mayor sindicalización y de mayor cercanía a los trabajadores discapacitados.

## 7. LAS POLÍTICAS DE GÉNERO

El 6º Congreso Confederal marcaba en sus documentos un cambio significativo en cuanto a las políticas de género. Al tradicional apartado de mujeres, se sumaron numerosas e importantes referencias en otros capítulos y apartados, en los que a los análisis de situación se incorpora la variable del sexo. Se asumió la acción positiva como un instrumento en la lucha contra todas las discriminaciones, y se incorporaron reflexiones de actuación en el uso del tiempo, sobre el reparto de trabajo retribuido y el doméstico, sobre la diversidad de la clase trabajadora, sobre las formas ocultas de discriminación, así como sobre la gravedad de retribuir los trabajos de igual valor de forma desigual.

Hasta hace bien poco estas reflexiones y pautas de acción sindical han sido exclusivas de las Secretarías de la Mujer, y con frecuencia caían en saco roto, sin embargo en este último Congreso se pueden encontrar reflexiones, criterios y propuestas concretas en el Informe General, así como en la mayoría del resto de los apartados.

Precisamente por ello, en estos últimos cuatro años, la actividad sindical confederal, y por ende las del resto de las estructuras, se ha volcado en torno a una serie de objetivos de amplia repercusión entre las mujeres trabajadoras:

- Fomento de la estabilidad en el empleo, la reforma de contratos carentes o disminuidos en sus coberturas sociales (como los de tiempo parcial y fijos discontinuos), la mejora de las condiciones de trabajo y contratación en las ETT's, el segundo Acuerdo Nacional de Formación, la negociación de convenios sectoriales y estatales, el acuerdo de Cobertura de Vacíos, Ley de Salud Laboral, las propuestas sindicales hechas a los diferentes planes de empleo, las aportaciones en torno a la ley de conciliación de la vida laboral y familiar...
- También desde las Secretarías de la Mujer, hay que destacar el trabajo realizado en torno a los programas NOW de acciones positivas en las empresas. El desarrollo de estos programas ha supuesto un avance importante en la acción y formación sindical, que ha contado con la participación de 43 empresas de varios sectores de la producción y los servicios, con las que se han desarrollado planes de la acción positiva que incluían formación en igualdad de oportunidades a la representación sindical, siendo las personas formadas 514, de las que 273 han sido mujeres y 241 hombres, e incluso en algunos casos a representantes de la dirección de las empresas.

El balance que de estos proyectos debemos hacer tiene que ser muy positivo, porque por primera vez se ha entrado directamente, desde las Secretarías de la Mujer, en el «núcleo fundamental» de la acción sindical, analizando y haciendo propuestas en: procedimientos de selección y contratación de mujeres, descripción de tareas, procedimientos de promoción, formación, tiempo de trabajo, política salarial, acoso sexual, manifestaciones sexistas en el lenguaje, en la imagen y en el trato, finalización laboral, etc.

Asimismo, han sido importantes las aportaciones permanentes a los criterios de negociación colectiva, así como la redacción de cláusulas específicas aportadas para diversos convenios de empresas, sectoriales, sin olvidar toda la labor desarrollada desde las Secretarías en colaboración con FOREM de formación sindical. Por último, tenemos que resaltar la propuesta elaborada a iniciativa de Comisiones sobre igualdad de oportunidades, presentada al Gobierno, a la CEOE-CEPYME. Ésta ha

tenido algún resultado entre las medidas aprobadas a lo largo de la legislatura por el Gobierno, pero con un casi nulo resultado entre las Organizaciones Patronales.

Todo lo expuesto hasta aquí ratifica la idea de que la transversalidad no es sólo letra de materiales Congresuales, sino que, aunque lentamente, se va abriendo paso, y podemos sentirnos moderadamente optimistas de los avances producidos.

En este avance tiene mucho que ver la decisión adoptada por el conjunto de las Secretarías de la Mujer, de integrarse mucho más en el trabajo del resto de las Secretarías.

No obstante, además de constatar este avance y partiendo precisamente de él, en la próxima etapa hay aspectos que convendría reforzar con decisión, como por ejemplo conseguir una mayor corresponsabilización del conjunto de las Secretarías, hacia el trabajo transversal de género; impulsar la acción positiva tanto en las propuestas externas, como en el funcionamiento interno de nuestro Sindicato. Es fundamental en este tema, seguir impulsando la formación y sensibilización, en línea con las directrices emanadas de la Confederación Europea de Sindicatos.

En CC.OO. estamos convencidos de la necesidad de reflexionar sobre la nueva situación generada en la sociedad, ante la continua incorporación de mujeres al ámbito laboral, que ha dejado al descubierto demandas de cuidado tradicionalmente satisfechas por las mujeres. Como forma de abordar esta situación en el desarrollo de las normas promulgadas, deberemos cuidar no produzcan efectos contrarios a los perseguidos por exceso de proteccionismo en cuanto a contratación, promoción y permanencia de mujeres en el mercado de trabajo.

En este mismo sentido es necesario alcanzar la media comunitaria en cuanto a niveles de protección social, igualmente las normas que deben abordarse, con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral, han de tener en cuenta la situación actual del mercado de trabajo con índices de precariedad y eventualidad mayores en las mujeres y donde la regulación en cuanto a permisos responde a las demandas reales. También deberemos insistir en la individualización de los derechos para que haya una mayor implicación masculina en las responsabilidades familiares.

Tenemos que continuar con las tareas relacionadas con la gestión y el funcionamiento organizativo, dentro de las Secretarías de la Mujer (datos desagregados, utilización de las horas sindicales, adscripción de recursos humanos cualificados, recursos económicos...). Existen grandes diferencias, entre las dotaciones de unas organizaciones y otras. Por lo que deberemos aunar voluntades en el futuro, para ordenar y no dispersar los esfuerzos en esta materia, y conseguir unos mejores resultados. También es oportuno destacar las estrategias que deberemos seguir desarrollando para satisfacer las demandas de más mujeres, en los diferentes órganos de dirección.

Por último, es necesario constatar la escasa asunción de fechas, que, como el 8 de Marzo, tienen un origen y un sentido claramente ligado a la historia de las mujeres en el movimiento obrero; es evidente que la asunción de esta fecha por el conjunto de la estructura sindical, daría una imagen menos marginal y mucho más sindicalizada.

## **8 LA INFORMACIÓN, UN DERECHO BÁSICO DE LA AFILIACIÓN Y UN VÍNCULO CON LOS TRABAJADORES Y LA SOCIEDAD**

En el período que consideramos, se ha realizado un gran esfuerzo para comunicar a los trabajadores, empezando por quienes están afiliados, y a la sociedad en general, nuestras propuestas y puntos de vista, la actividad que realizamos, los servicios que tenemos, o para informarles sobre sus derechos laborales y sociales. Este esfuerzo ha sido impulsado desde la CEC y, también, desde las organizaciones confederadas, tanto a través de los medios de comunicación como de los de información sindical, sean publicaciones periódicas o coyunturales para la acción sindical y el trabajo afiliativo y organizativo.

La actividad editorial del conjunto de la Confederación se ha visto también incrementada notablemente por la edición, o ampliación de la tirada, de revistas cuyo destinatario principal, aunque no exclusivo, han sido los afiliados que las reciben en sus domicilios. Diecisiete organizaciones confederadas han pasado a tener una publicación periódica de estas características desde el 6º Congreso. Desde la dirección confederal, pospuesto el proyecto de edición de una revista mensual para todos los

afiliados a su aprobación por este Congreso, se han renovado los contenidos y la maqueta de *Gaceta Sindical*, extendiendo su distribución en la estructura del sindicato.

Por otra parte, se ha creado la red de comunicación interna a través de Internet, cuyos elementos más destacados son la disposición, en el conjunto de la Confederación, de más de 3.700 puntos de correo electrónico y de una Intranet que, en sus diversas secciones, permite acceder a documentos y bases de datos propias. A través de ella se han establecido los primeros servicios de comunicación (noticias de agencia, manual, información interna), compartidos con las organizaciones confederadas, que tienen una amplia potencialidad de desarrollo.

La utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para el trabajo interno, más allá del reconocimiento de su potencialidad, en cuanto a rapidez y fiabilidad en la transmisión de información, abaratamiento de costes y creación de hábitos de trabajo interactivos, requiere una reflexión más profunda para que, al menos a corto y medio plazo, no se creen cuellos de botella entre los locales sindicales que disponen de ellos y los centros de trabajo en donde debe situarse el centro de gravedad de nuestra actividad sindical.

Como medio de comunicación a través de Internet, se ha puesto en marcha la *página web* de la Confederación. Su formato y su diseño iniciales se cambiaron para que una parte de sus contenidos fueran los de un periódico sindical electrónico, el primero de su naturaleza en España (a los tres años y dos meses de su «salida a la red» son 400.000 los visitantes de la página web confederal).

La importancia que hoy en día tiene, para cualquier organización social, su política de comunicación; la constatación de que pese al notable incremento del esfuerzo en este campo y de los recursos destinados al mismo existe una gran desigualdad en la cantidad y calidad de la información que reciben los afiliados; la necesidad de evaluar con rigor la eficacia de las acciones informativas realizadas en los centros de trabajo y entre los trabajadores en general; la necesidad de racionalizar la política de publicaciones y ordenar los sistemas de comunicación interna; las potencialidades que ofrecen las nuevas tecnologías no sólo para mejorar la calidad de la información y la rapidez de su transmisión sino, también, para la utilización compartida de bienes y servicios y el desarrollo de sinergias de trabajo entre las organizaciones confederadas; son factores que deben llevarnos a profundizar la reflexión sobre la política de comunicación iniciada en este periodo a través de la coordinación de las Secretarías de Información de las organizaciones confederadas.

La propuesta, que recoge la ponencia del Congreso, de elaborar un Plan de Comunicación Confederal debe abordar estas cuestiones y sólo podrá desarrollarse correctamente desde la plena implicación en él de las organizaciones confederadas. Además de tratar en dicho plan los aspectos relativos al trabajo con los medios de comunicación, los contenidos y los medios para la comunicación interna en sus distintos ámbitos (estructuras, órganos de dirección, sindicalistas activos, delegados y delegadas sindicales, afiliados), es necesario destacar los procedimientos que permitan hacer llegar la información del sindicato a los trabajadores en los centros de trabajo en consonancia con los objetivos de afiliación, extensión organizativa y de desarrollo de la acción sindical.

## 9. NUESTRO DESARROLLO ORGANIZATIVO

El sindicato es, ante todo y por definición, una asociación libre y voluntaria **de afiliados y de afiliadas**.

**Todo nuestro trabajo, político, social, organizativo, absolutamente todo, ha de tener como primera y obligada referencia a nuestra afiliación.** Es con ella, con su evolución y participación en el sindicato, con quien hay que verificar la validez de nuestras propuestas y el grado de eficacia en su aplicación práctica. Ha de ser por tanto, también, el primer dato a tener en cuenta para corregir errores y profundizar en los aciertos, para evaluar la capacidad y la gestión de los órganos dirigentes, para adecuar mejor nuestras estructuras organizativas y esforzarse continuamente en la más eficiente y rigurosa utilización de todos nuestros recursos, humanos y materiales, en la mejor atención y al servicio de los afiliados y afiliadas.

Incluso **nuestra legitimidad democrática y social dependen de la afiliación.** La representatividad se la debemos al conjunto de trabajadores que nos votan en las elecciones sindicales, pero desde

el trabajo previo a las elecciones hasta el trabajo posterior de nuestros delegados y comités de empresa dependen en última instancia de la aportación de los afiliados. Es más, **sin una fuerte base afiliativa, expresión elemental del sindicato en el centro de trabajo, que de acuerdo con su rama y/o territorio dirija la labor de la representación en la empresa, ésta tenderá al corporativismo, desvinculándose de una perspectiva general y de clase. A su vez, representatividad que no se traduzca en afiliación, hará que aquélla se debilite, que los delegados elegidos se consideren instrumentalizados y desatendidos tras pasar el acto electoral, y de otra parte se desaprovechará el esfuerzo militante que hay detrás de cada elección. Sin afiliación no se consolida ni mucho menos se amplía la representatividad del sindicato.**

Todos nuestros recursos, incluidos los llamados extra-cuota (que nadie regala, sino que los obtenemos gracias a la fuerza y representatividad alcanzadas), **son de los afiliados y afiliadas.** Por tanto, **nadie que trabaje en CC.OO.** —colaboraciones esporádicas aparte— **puede valerse de los recursos del sindicato sin estar afiliado.** Ya sean representantes a cualquier nivel, asalariados o liberados por sus empresas, o sean empleados de la estructura, han de ser afiliados o si no lo están, debería ser una de nuestras prioridades más urgentes afiliarlos. No tiene justificación posible que quienes encuentren su modo de vida en el sindicato, con un trabajo retribuido **con** los recursos de los afiliados, no asuman el compromiso con CC.OO. que se le pide a cualquier afiliado para ejercer sus derechos en el sindicato. Si la libertad individual, respetable en todo caso, no admite pagar la cuota sindical, tampoco debería admitir cobrar sus emolumentos que provienen de las cuotas que pagan los afiliados.

**El matiz que diferencia a un sindicato de clase de otro tipo de sociedades menos edificantes es que en aquél priman los intereses de los afiliados sobre los de quienes trabajan en él asumiendo responsabilidades y tareas de cualquier tipo; mientras que en las segundas se persigue el beneficio personal de los individuos que la componen** al margen, y a veces a costa, de los intereses generales. Matiz casi de perogrullo, pero que es necesario subrayar con todo el rigor en cualquier colectivo humano, porque, como es natural, a veces se difumina la frontera entre el uno y la otra.

Aunque sean consideraciones muy elementales y expresadas tal vez con excesiva crudeza, es preferible la claridad al meta-lenguaje con el que tradicionalmente se han abordado estas cuestiones. Porque en el 6º Congreso hablábamos de «*desarrollar una nueva cultura organizativa...*» que «*vinculara cada iniciativa, frente de trabajo en nuestra acción sindical a planes organizativos que permitieran un fuerte crecimiento afiliativo...*». Para traducir aquella orientación congresual, la Secretaría de Organización confederal llevó a una de las primeras reuniones del Consejo un documento cargado de ideas e iniciativas para lograr aquel «fuerte crecimiento afiliativo». Se aprobó y se generó un cierto impulso en muchas organizaciones, que inicialmente incorporaron este debate a sus reuniones orgánicas y aprobaron planes específicos para su ámbito. Sin embargo, el impulso duró poco tiempo, como pocas son las organizaciones que lo hayan mantenido durante todo el mandato.

Y no obstante, CC.OO. ¡sigue creciendo afiliativamente! Razón de más para analizar las circunstancias o motivos que impiden que crezcamos mucho más.

En el cuatrienio tomado como referencia para la distribución de las delegaciones a este Congreso, hemos aumentado la afiliación en un 8,6%. Todos los años ha crecido la afiliación, especialmente en 1996-97. Lo cual pone de relieve que en período de elecciones sindicales, cuando el sindicato está más volcado en la calle visitando empresas, es paradójicamente cuando más se ralentiza la afiliación.

La tasa afiliativa ha crecido porcentualmente más que la población asalariada; un 45,4% entre 1981-98 por un 23,4% en el mismo período.

Además, la composición de la afiliación a CC.OO. evoluciona con la nueva composición interna de la clase trabajadora. Así, mientras que en el período 87/90 teníamos un 43% de nuestros cotizantes en el sector industrial por tan sólo el 39% en los servicios, en el 6º Congreso ya eran el 52% los del sector terciario frente al 37% del secundario. Y al llegar a este 7º Congreso, los porcentajes aún han variado más, hasta el 58,7% y el 32,2% respectivamente; además de tener el 6,6% de la construcción y el 2,5% en la agricultura.

Por sexos y edades, sin embargo, nos acompasamos de forma desigual a la distribución de la población laboral, ya que el 31% de nuestra afiliación son mujeres, cuando representan el 37% de la fuerza de trabajo, y si las personas ocupadas por cuenta ajena menores de 24 años son el 12%, nuestra afi-

liación de ese segmento de edad ronda el 4% —probablemente es algo superior, aunque por una deficiencia propia no se refleja fielmente este dato—.

La primera conclusión que salta a la vista es la **falsedad de ese tópico acerca de que «los trabajadores españoles no se afilian»** y la endeblez de la explicación a la baja tasa de afiliación en España en base a la estructura productiva predominantemente terciaria y la consiguiente precariedad laboral. Porque los trabajadores se afilian, como demuestran los datos: **quien no sale a afiliar más es el propio sindicato**. Tenemos un **crecimiento por afiliación pasiva**, es decir a iniciativa propia del trabajador o la trabajadora en la mayoría de los casos de nueva afiliación (así lo corroboran algunos estudios y encuestas realizados en organizaciones representativas de la media nacional, como la del País Valenciano). Y como vemos también por nuestra composición interna, crecen más los afiliados del sector servicios.

La precariedad laboral es obviamente un hándicap para afiliarse si le comporta al trabajador o la trabajadora correr un riesgo individual, pero **la afiliación puede y debe ser una garantía mayor de defensa y apoyo colectivo para quienes individualmente son más vulnerables**, si hay alguien del sindicato que así se lo explique y se lo demuestre con una buena actuación sindical. De hecho la mayor afiliación porcentual en estos sectores debe significar que aquella necesidad del sindicato la intuyen muchos trabajadores cuando deciden ir al sindicato para afiliarse, por lo que aún serían más espectaculares los resultados con una permanente labor afiliativa por parte de nuestras estructuras.

Otro dato muy revelador del interés por la afiliación es el **grado de rotación**. Las bajas llegan a suponer casi las 2/3 partes de las nuevas afiliaciones, por lo que nuestro crecimiento neto es inferior al posible. Ya que tras algunas observaciones empíricas realizadas desde la UAR confederal y por determinadas organizaciones, se ha podido comprobar que al interesarse por compañeros/as que aparecen causando baja en el sindicato, en **más del ¡60%! de los casos ni siquiera eran conscientes de haberse desafiliado**, debiéndose a simplicísimas razones administrativas de cambio de domicilio particular, laboral o bancario, a jubilaciones que nadie ha transformado afiliativamente a la nueva condición del trabajador, etc. Es fácil imaginar la base afiliada que se mantendría con una más fácil todavía, tarea de seguimiento elemental. Pero **revela algo más grave que una simple deficiencia burocrática o administrativa de nuestro trabajo: el desinterés por la afiliación que a veces sin darnos cuenta se instala y extiende por nuestra estructura**. Desinterés que el primero en percibir es el propio afiliado. ¿Se ha reparado por un instante lo que debe pensar una persona afiliada acerca de lo que le importa a su sindicato cuando pasan meses sin que se le cobre la cuota? No hay empresa que si pierde a un cliente no se preocupe por él hasta conocer las causas de su alejamiento y si es posible mostrarle todo el interés para recuperarlo. Pues bien, nosotros, las CC.OO., que no somos una sociedad mercantil, debemos demostrar muchísimo más interés por cada afiliado, porque para la función social de CC.OO. es muchísimo más importante que la clientela de una empresa.

De lo anterior debemos extraer otra conclusión: **el principal agente afiliativo es el propio afiliado**. Los aparatos sindicales tienen la obligación de asegurar las mejores condiciones para extender la afiliación y volcarse directamente en esta tarea, pero quienes conseguirán finalmente afiliar al compañero de trabajo, en el centro de trabajo, serán los que ya estén afiliados. Y lo harán en la medida que ellos mismos sientan la utilidad de su afiliación y la necesidad de que muchos más compartan su condición de afiliado porque a su vez se les haya demostrado con hechos, desde el sindicato que su empleo, sus derechos y sus legítimas aspiraciones profesionales, sociales o culturales dependen de la fuerza que alcancemos en la empresa y en la sociedad, los sindicatos de clase como Comisiones Obreras. Razón por la que **el primer beneficiario de una nueva afiliación ha de ser el propio afiliado que la consigue**.

Como es sabido, se propuso desde la dirección confederal un programa de incentivación de los afiliados/as para potenciar la afiliación que no contó con el consenso suficiente para generalizarlo. Seguramente habrá que pulirlo más con las diversas aportaciones que se hagan, pero el significado de fondo de la propuesta debe mantenerse y aún desarrollarla más. Alguna organización como la de Castilla-La Mancha, que la ha puesto en marcha como experiencia piloto, está obteniendo unos alentadores resultados.

**Cuando nos definimos como un sindicato «de abajo arriba», significa que somos un sindicato que nace desde una base de trabajadores y trabajadoras afiliados con cuya aportación y par-**

**tipificación definimos nuestra política sindical** y organizamos nuestro trabajo para que esa política sindical redunde en beneficio de las condiciones de vida y de trabajo de los afiliados y trabajadores en general. Razón de ser fundamental del sindicato que a veces se ve limitada por traducir aquella definición como un entramado de colectivos autoorganizados donde lo de menos es si están abajo, más arriba o por enmedio de la estructura y lo que más cuenta es el mantenimiento de su estatus organizativo.

Hemos llegado a ser una gran confederación sindical, la más representativa de España y la que cuenta con más afiliación. Esas condiciones nos otorgan también la legitimidad como el principal interlocutor ante patronales y gobierno. Hemos logrado considerables avances con nuestra política sindical en materias como el empleo, la negociación colectiva, la formación profesional y tantas otras como las que se someten a discusión y evaluación en este congreso. Todo ello hay que asumirlo como nuevas y mayores responsabilidades para que nuestros avances sindicales se rentabilicen al máximo en beneficio de la clase trabajadora. Pero las insuficiencias constatadas en la aplicación de nuestros compromisos han de llevarnos igualmente a asumir la responsabilidad de mejorar constantemente nuestra organización.

Comisiones Obreras **no somos la resultante de organizaciones distintas** que un día decidieron compartir unas siglas y unos estatutos básicos.

**La Confederación Sindical de Comisiones Obreras nacimos ya como un proyecto común para todos los trabajadores y trabajadoras de España, con un mismo ideario de transformación social para un país que queremos más justo y solidario en un mundo que también queremos universalmente con libertad, democracia y solidaridad.** Un proyecto común, **estructurado** organizativamente atendiendo a las diferentes realidades nacionales y regionales que configuran España y a los diversos encuadramientos en la producción de bienes y servicios de la fuerza laboral.

**No somos un sinnúmero de organizaciones con sus correspondientes estructuras, vinculadas entre sí por lazos formales o de estricta conveniencia.**

Somos, y debemos serlo aún más, **una organización**, de un extremo a otro del país y desde la agricultura hasta el sector de las altas tecnologías, estructurada con la autonomía y flexibilidad que requieren situaciones y realidades diferentes, y vinculada internamente con la mayor fuerza, que es la que se obtiene—y no se impone—de compartir por convicción la estrategia sindical y las reglas que democráticamente decidamos en cada momento. En otras palabras, tenemos que ampliar la soberanía colectiva de las CC.OO. mediante la concatenación de las soberanías territoriales y federales, todas ellas dotadas de autonomía, pero ninguna de ellas al margen del límite que impone construir una misma organización de todos y para todos.

Límite que opera en primer lugar para el «centro confederal» que o es fruto de la voluntad democrática de las periferias, territoriales y federales, o no será. Pero límites también para la periferia porque transgredirlos es el debilitarse y debilitarnos todos.

Encarar así nuestro desarrollo organizativo futuro será el mejor camino para fortalecerse cada estructura y el conjunto del sindicato, sin que las respectivas dificultades se empañen en destructivas tensiones entre territorios y federaciones o entre centralismo y disgregación.

Son muchos los retos sindicales futuros y algunas las asignaturas pendientes para que nos decidamos a apretar el paso hacia una mayor racionalización organizativa y financiera.

En este sentido, durante este mandato hemos dado un fuerte impulso a las fusiones federativas culminando, casi, el mapa aprobado por el Consejo Confederal en el otoño de 1995. Concluíamos el 6º Congreso con 17 Federaciones Nacionales y llegamos al 7º Congreso con 12, resultantes del proceso de fusiones y una Estructura Suprafederativa—para dirigir los aspectos de la acción sindical que les son comunes—que agrupa a las 4 federaciones del Área Pública, además de haber traspasado el sector de Oficinas y Despachos ubicándolo en COMFIA por su mayor afinidad con los sectores de esta federación. La única no culminada, que ni siquiera hemos abordado, ha sido la proyectada fusión entre Actividades Diversas y FECOHT.

Esta última es, por tanto, una asignatura pendiente para el próximo mandato, sobre la que habrá que reflexionar debatiéndolo en el Consejo Confederal antes de revalidar esta propuesta específica de fusión—pues no hay razón alguna para descartar otros emparejamientos alternativos siempre que tengan solidez las razones sindicales que los amparen—sin olvidar que ambas federaciones se encuen-

tran fusionadas en dos Comunidades Autónomas lo cual supone un condicionante objetivo, aunque tampoco un impedimento determinante, pues habría que proceder a su previa segregación.

La materialización de las restantes fusiones representa un avance indudable, pues con ello se ha configurado un mapa federativo que presenta organizaciones cuya base afiliativa supone una garantía de solidez inicial muy considerable. Sin embargo, siendo esta una condición importante no es, por sí misma, la que nos asegura muchos de los fines que perseguimos con las fusiones. Éstas deben llevar aparejadas una racionalización en la composición de las nuevas direcciones federativas—no un mero agregado— si pretendemos aprovechar las economías de escala que las fusiones permiten. Deben, a su vez, reforzar el crecimiento afiliativo y, por supuesto, asegurar que los sectores y subsectores que integran las nuevas federaciones no queden difuminados de tal modo que con ello se pierda atención sindical hacia colectivos específicos, abriendo brechas—como hemos podido ver en algunos colectivos en el último ciclo de EE.SS.— por las que siempre se cuele el sindicalismo corporativo.

En el capítulo de asignaturas por aprobar, podemos incluir también la relativa a nuestra Federación de Pensionistas y Jubilados, pues ha quedado pendiente un debate, en el que debe verse involucrada toda la Confederación, para analizar y establecer conclusiones útiles para lograr un impulso afiliativo del que hoy carecemos en esta Federación, cuya tasa afiliativa (del 0,6% sobre el total de pensionistas existentes en este país) se encuentra muy por debajo de la general sobre el conjunto de asalariados, así como una estrategia sindical y modelo organizativo que responda mejor a los requerimientos y necesidades de los pensionistas y jubilados.

La política de formación sindical es otra de las claves para afianzar nuestra organización que contribuirá a que toda la afiliación sea más partícipe de las alternativas del sindicato, que nuestros delegados tengan instrumentos para ser verdaderos representantes del resto de los trabajadores y que los cuadros con que se dotan nuestras organizaciones puedan dar respuesta a las exigencias sindicales diarias.

Los programas de formación sindical coordinados desde la Escuela Sindical han crecido muy deprisa en este período, fundamentalmente los programas dirigidos a delegados en general y a delegados de prevención en concreto.

Desde el año 96 al 99 han pasado por actividades formativas más de 32.000 delegados, con un significativo esfuerzo en el año 1999, con la intención de llegar a un gran número de delegados nuevos salidos en las recientes elecciones sindicales; por decirlo más claro, 1 de cada 3 delegados de CC.OO. ha pasado por, al menos, un curso de formación sindical en su período de mandato.

Y dentro de este programa de formación de delegados hay que señalar la importancia del programa específico de delegados de prevención de riesgos laborales que ha sido totalmente nuevo, puesto en marcha en el año 96 con la inestimable colaboración del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CC.OO.). Hasta el momento han pasado por las más de 900 acciones unas 14.000 personas que desempeñan tareas de prevención en las empresas.

Estos avances consolidan a la formación sindical como un elemento absolutamente necesario para el desarrollo de las tareas sindicales, sobre todo en la actualidad, aunque también nos obliga a ser exigentes para conseguir que cada vez más afiliados accedan a actividades formativas adaptadas a sus necesidades, y sobre todo, para que todas y cada una de las personas que representan a CC.OO. desarrollen sus posibilidades organizativas a través de la formación, sobre todo aquellas con mayores responsabilidades.

## 10. LA EVOLUCIÓN DE NUESTRA POLÍTICA FINANCIERA

Este mandato se ha caracterizado por los extraordinarios esfuerzos realizados para el saneamiento financiero, tanto externo como sobre todo interno. Esfuerzos con resultados positivos para todas las estructuras que deberían alentarnos a marcarnos nuevos objetivos para el próximo período, dotándonos de mecanismos y criterios de funcionamiento financiero más eficaces y rigurosos.

Prácticamente está liquidada la considerable deuda histórica de la Seguridad Social, de la que tuvimos que hacernos cargo en la segunda mitad de los años ochenta. Por simple comodidad, para disponer de la liquidez necesaria en nuestra acción sindical cotidiana sin tener que recurrir a ningún endeudamiento externo, se han renegociado los últimos plazos de pago a la Seguridad Social.

El impago acumulado de las obligaciones para con la Comisión Ejecutiva Confederal y de unas organizaciones con otras llegó a ser un problema de gran magnitud. Este endeudamiento interno crecía a razón de unos 200 millones anuales y llegó a los 800 sólo con la Comisión Ejecutiva Confederal. Pese a su envergadura, está prácticamente resuelto.

Ello ha sido posible en parte gracias a la constitución de fondos confederales, unos finalistas y coyunturales como el FADI y otros para el desarrollo o saneamiento estructural como el FDOC o el FO-COC. La superación de aquellos desajustes sin paralizar la vida de ninguna estructura es la mayor demostración del acierto que se tuvo en el 6º Congreso al cambiar los criterios de distribución y el carácter de los fondos confederales y de la correcta gestión confederal de los mismos.

Pero a su vez nada de lo anterior habría sido posible sin la Unidad de Administración y Recaudación confederal (UAR). Este es con diferencia el mayor de los aciertos que hemos tenido en los últimos diez años (tiempo transcurrido desde que decidimos crearla) y es el mejor instrumento confederal para asegurar la recaudación de cotizaciones (gestiona más de 750.000) y su escrupulosa distribución entre las organizaciones. Aunque su importancia va mucho más allá y su utilidad está lejos de ser plenamente aprovechada por el conjunto de la organización.

La UAR nos demuestra cómo es posible dotarnos de **instrumentos únicos para toda la Confederación** y no sólo no perder, sino ganar en el autocontrol de las realidades que ha de gestionar y dirigir cada organización en su ámbito. Aparte de un ahorro incalculable —es el eje de una economía de escala extraordinaria— nos aporta una gran capacidad de previsión, esencial para dirigir la política financiera. Y trascendiendo del campo financiero, la UAR tiene un potencial aprovechamiento organizativo y sindical casi inexplorado.

Cualquier incidencia afiliativa puede conocerse en tiempo real gracias al operativo informático de la UAR. Con ella puede en consecuencia diseñarse el desarrollo organizativo, la adecuación de la estructura y hasta detectarse a tiempo cualquier problema de índole estrictamente sindical que tenga su reflejo en la evolución de la afiliación, además de atajar con prontitud el problema ya señalado de la rotación afiliativa.

Todas estas posibilidades que ofrece la UAR, y muchas otras, deberían inducir en los **dirigentes** de la Confederación y de las estructuras confederadas un mayor interés por conocerlas directamente en sus propias instalaciones.

En todo caso, la experiencia de estos años y las garantías que ofrece la UAR deberían ser suficiente acicate para abordar nuevas directrices de trabajo sin las reticencias de antaño. Así, en la gestión total de nuestros recursos aún quedan tareas muy importantes: llegar a **presupuestos, resultados y balances consolidados del conjunto de la Confederación**, para gestionar más eficazmente los recursos. Esto requiere ordenar la utilización de CIFs y construir herramientas de gestión especializadas y profesionales en contabilidad y gestión.

La definición de un mapa de integración administrativo-fiscal ha chocado con un problema más político que técnico: el marco de integración de las federaciones regionales, reabriendo el debate sobre la vertebración de las estructuras confederales.

En las ponencias se ha alcanzado el acuerdo básico de respetar a efectos organizativos la solución adoptada desde el origen de la Confederación: que las federaciones regionales han de integrarse en los dos ámbitos. Y que el instrumento que realice tanto la integración legal como la organizativa debe ser el sistema confederal de Centros Contables.

Pero es urgente desarrollar y concretar más ese acuerdo básico. Tal vez, profundizando en las reflexiones anteriores sobre el desarrollo organizativo podrían facilitarse las cosas a la próxima dirección confederal. **La racionalidad está reñida con la atomización.**

No debería haber mayor objeción en condicionar la disponibilidad de recursos a las responsabilidades delimitadas de cada ámbito; ajustar e incluso reconvertir los medios actuales a las tareas que tengan encomendadas las distintas organizaciones; someterse a las revisiones necesarias en función de los resultados obtenidos y desde la ineludible obligación de rendir cuentas claras y transparentes a todos los niveles. Dicho de otra forma, **cuando nos sabemos obligados a rendir cuentas** —y no puede admitirse a nadie que quiera eludir tal obligación—, **estamos reconociendo que nuestra autonomía tiene un límite:** el de respetar los criterios y reglas del juego establecidos entre todos. Es decir, nadie puede, pongamos por caso, descompensar los gastos de personal arbitrariamente o de forma

desmedida en relación a las tareas a cumplir, los resultados obtenidos y el número de afiliados que se tengan que, no lo olvidemos, son los que soportan esos y todos los gastos del sindicato.

Si partiéramos de esas elementales reflexiones, veríamos que la **responsabilidad que crece con el ámbito a dirigir, debe contar también con más capacidad reconocida de dirección efectiva y de decisión sobre la racional utilización de los medios en el resto de su estructura.** La conclusión, sin ánimo de predeterminar la definitiva y concreta fórmula que se adopte, sería que las uniones territoriales y las federaciones nacionales serán las que deban dotarse de un presupuesto propiamente dicho para consolidarlo confederalmente y a las correspondientes organizaciones que de ella dependen, habrá que asegurarles los presupuestos instrumentales acordados en sus espacios de decisión y consensuados con las estructuras superiores. Posiblemente de esa forma, **lo que ahora se ve como fuente de conflictos entre ramas y territorios pasase a ser un excelente y prometedor campo de colaboración consensuada entre las dos estructuras.**

Otras cuestiones que en otro tiempo se tenían como garantía de autonomía y no eran más que despilfarro gratuito, como la tremenda dispersión en la política bancaria o en la contratación de telefonía, etc., se han resuelto en este período con bastante racionalidad, ahorro de costes para todos y sin merma alguna de las responsabilidades de cada cual.

El mismo contraste para lo bueno y para lo malo se puede observar en el desarrollo de los servicios de CC.OO.

Así, **nos podemos sentir tremendamente orgullosos de nuestra trayectoria en la promoción de viviendas sociales a través de GPS y VITRA,** habiendo sido capaces de entregar más de 10.000 viviendas a otras tantas familias trabajadoras en inigualables condiciones de calidad y precio. Y se ha hecho con una gestión impecable en todos los sentidos. Sin embargo, no hemos sido capaces de dar a conocer a la opinión pública ni a los trabajadores en general –tal vez ni a todos nuestros afiliados– este gran éxito de CC.OO. Lo que además del legítimo derecho a rentabilizarlo sindicalmente, habría contribuido a recuperar el crédito del cooperativismo social, dañado por otras experiencias.

Otro tanto podríamos señalar de «Atlantis» en el campo del aseguramiento. Aunque por llevar menos tiempo, sus resultados sean más modestos, está consolidando una línea muy solvente que ha generado una notable y merecida confianza en los distintos ramos que abarca.

De otra naturaleza, más imbricada en la acción sindical, hay que destacar también la inestimable contribución que da el **Área Confederal de Planes y Fondos de Pensiones** en todos los procesos de negociación, apoyando a nuestros representantes en las Comisiones de Control; las iniciativas formativas que promueve y realiza; la base de datos que han aportado a todas las federaciones que negocian convenios afectados por la exteriorización de la previsión complementaria, etc.

Una contribución confederal, en suma, que debe ser objeto de una mayor atención en los apartados específicos de negociación colectiva de todos los congresos federales próximos.

Y finalmente, tenemos que referirnos al **primer y más decisivo** de los servicios de CC.OO.: **el servicio jurídico.** No es necesario redescubrir las razones que avalan la caracterización anterior de este servicio. Es el de más larga trayectoria –desde la dictadura–, el más arraigado y extendido por toda la Confederación y el más requerido y valorado por afiliados y no afiliados. Sin embargo, su crecimiento y heterogeneidad exigen una mayor atención del sindicato para su urgente racionalización.

Hemos de reconocer que desde las Jornadas sobre Servicios Jurídicos de 1995 no hemos hecho lo suficiente en este mandato para desarrollar las iniciativas que allí se apuntaron o impulsar otras nuevas que la experiencia de los últimos años habría hecho aconsejables.

Aunque se ha ampliado el campo de actuación de las asesorías jurídicas a los temas derivados de responsabilidades por accidentes de trabajo, aún queda mucho por hacer en temas tan relacionados con nuestra función sindical como los referidos a la responsabilidad de los administradores en suspensiones de pago y quiebras que repercuten en el empleo y en otros de diversa índole que se suscitan con las propias mutaciones en la estructura productiva (fusiones, intercambios accionariales, etc.) que a su vez presentan situaciones desconocidas hasta ahora en el derecho laboral.

Sin embargo, un compromiso anterior que se ha cumplido, como la consolidación del **Gabinete Interfederal,** no cuenta todavía con la plena incorporación de sus únicos beneficiarios: las federaciones.

Fue una aspiración durante muchos años, se diseñó con la participación de las federaciones en de-

bates y sesiones de trabajo a lo largo de bastante tiempo. Y finalmente se configuró aportando desde la Confederación a su más prestigioso y experimentado abogado laboralista y con otras abogadas de también reconocida valía y amplia experiencia; cuenta además con la profesionalidad de economistas y sociólogos. Pues bien, pese a todos esos esfuerzos hay federaciones que han preferido quedarse al margen con sus servicios jurídicos propios o concertados. Seguramente tendrán razones de peso para no vincularse al Gabinete Interfederal, pero no hay que renunciar a seguir debatiéndolas hasta encontrar una solución satisfactoria para todos. Solución conveniente y deseable no sólo, ni principalmente, por hacer economías de escala y optimizar los medios de los que nos dotamos, sino porque precisamente **las federaciones con más capacidad de autoabastecerse en esta o en otras áreas de trabajo deberían ser las primeras también en compartir instrumentos comunes, lo que a fin de cuentas redundará en su mayor fortalecimiento.**

Y porque algunas disfunciones en la traslación a la negociación colectiva de aspectos concretos de los Acuerdos Interconfederales, como la reforma de las modalidades de contratación, podían haberse evitado con un asesoramiento más coherente a los dirigentes sindicales, que son quienes han de tomar las decisiones. De hecho, no han sido pocos los casos en los que los asesores propios de algunas federaciones han considerado muy necesario acudir al Gabinete Interfederal para coordinar mejor sus criterios. Labor de coordinación jurídica y de asistencia a las asesorías jurídicas que presta de forma magistral y eficazísima el **Gabinete Confederal de Estudios Jurídicos domiciliado en Albacete**. Otro gran acierto que se ha ganado la confianza en todo el sindicato y el prestigio en todo el mundo del derecho —profesional y académico— gracias fundamentalmente al encomiable trabajo de los expertos que lo dirigen y componen.

## 11. LA CONSOLIDACIÓN DE CC.OO. COMO PRIMERA FUERZA SINDICAL

La C.S. de CC.OO. ha vuelto a ganar por segunda vez consecutiva las elecciones sindicales. La diferencia sobre nuestro inmediato seguidor, la UGT, ha sido suficientemente clara como para rebatir la **infundada caracterización del resultado como de «empate técnico».**

CC.OO. avanza en términos absolutos respecto a las anteriores, incrementando en más de 9.000 delegados y delegadas los que obtuvimos hace cuatro años (según los datos certificados por la Administración) alcanzando una cifra —no lograda anteriormente por nadie— de más de 93.000 delegados y delegadas. Y también lo hacemos en términos relativos mejorando en 1/4 de punto la representatividad que acreditamos a 31 de diciembre de 1995, situándonos hoy rozando el 38% de la representatividad general.

Se han hecho en esta ocasión, aproximadamente, 5.000 elecciones más que hace cuatro años y han participado del orden de 537.000 trabajadores más que en el anterior proceso en la elección de sus representantes.

Este incremento se debe, en unos casos, al aumento de elecciones realizadas por primera vez en empresas donde nunca antes se habían hecho y en otros por el crecimiento experimentado de las plantillas. Ello representa un notable esfuerzo de extensión, pero aún es mucho el campo abierto de empresas que carecen de representación sindical pudiendo tenerla y ese es uno de nuestros principales retos futuros para lo que, necesariamente, hemos de aprovechar los muchos meses más descargados de EE.SS. en los que se reparte todo un ciclo electoral.

Aunque un análisis mucho más detallado lo tenemos en el balance general de estas EE.SS. y a él podemos recurrir para extraer conclusiones sobre cualquier variable, aquí conviene detenerse en los aspectos más sobresalientes para nuestras conclusiones.

Dentro del magma que supone el grupo de OTROS sindicatos se observa un retroceso de los más significados sindicatos de corte corporativo, como puede ser el caso de CSIF o de CEMSATSE, apareciendo otras nuevas siglas, no menos corporativas, que han hecho que se den circunstancias de competencia desconocidas —por el número de siglas en concurrencia— en algunos ámbitos de las Administraciones Públicas.

También se pone de manifiesto un ligero retroceso de las siglas más significativas dentro del sindicalismo nacionalista, fenómeno que se observa en los casos de ELA-STV, CIG y la IC. Si bien LAB

ha avanzado ligeramente en este ciclo de EE.SS., como en conjunto el sindicalismo que responde a esta caracterización ha retrocedido, habrá que asentar como conclusión que entre el discurrir de los fenómenos políticos y los comportamientos de los trabajadores a la hora de elegir sus representantes sindicales no hay la traslación que en ocasiones nosotros mismos le hemos querido atribuir. Ya lo constatábamos así en el pasado ciclo de EE.SS., cuando comparábamos en determinadas comarcas y localidades del País Vasco voto político y voto sindical observando más de una situación con tendencias contrapuestas entre uno y otro. Otro tanto hemos podido observar en este nuevo ciclo en el caso de Galicia, pese al fuerte repunte electoral del BNG en las últimas elecciones municipales, que no ha tenido la correspondencia que nosotros mismos le augurábamos en algunos casos en incremento de representatividad de la CIG.

Por lo demás, la variación que experimenta CGT no revela nada globalmente singular –se mantiene prácticamente estabilizada, pues tan sólo en una rama y más concretamente en una empresa de esa rama (RENFE) incrementa de manera significativa sus resultados–. USO también retrocede y no lo hace más gracias a maniobras de alianza con siglas corporativas en el ámbito de las Administraciones Públicas (USIAP, SPJ...) que la sostienen con apuros.

Tenemos, en resumen, un mapa sindical donde mejoramos las dos grandes centrales sindicales de clase abarcando en nuestra representatividad conjunta a las 3/4 partes del total de los asalariados que han participado en estas EE.SS. frente al resto de siglas y no afiliados que han retrocedido en este nuevo proceso, aunque sigue subsistiendo una miríada de siglas que configuran un panorama demasiado atomizado aún, sustentado en una legislación que así lo alienta pero que –como en el caso de la afiliación– no puede servirnos ni de consolación ni de justificación para la parte de responsabilidad que nos concierne.

Desglosando grosso modo los resultados, observamos como en algún ámbito, tanto territorial (Canarias) como sectorial (FECOMA, Minerometalúrgica y FITEQA) donde ya ganábamos anteriormente, lo hacemos hoy por mayor diferencia. En otros, ciertamente, seguimos ganando y nuestra diferencia se ha visto prácticamente mantenida (Castilla-La Mancha o la Fed. de Comunicación y Transporte). En algunos casos también se ha visto reducida (Madrid, Cataluña, COMFIA, AA.DD. y Sanidad) o hemos pasado a perder las EE.SS. cuando las ganábamos (Andalucía). Sin embargo, en ámbitos donde perdíamos hace cuatro años, hemos pasado a ser primera fuerza sindical (Castilla y León) o estamos tan cerca de UGT que podemos pasar a serlo en breve (País Valenciá), pues se ha producido un recorte muy acentuado de las distancias. Y, aún con diferencias más abultadas, hemos hecho progresiones muy notables en ámbitos como Extremadura o Euskadi –en esta última hablando de nuestras diferencias respecto a la UGT–.

En resumen, se ha producido una ligera variación de nuestro mapa representativo anterior, ganando en los mismos sitios donde ganábamos, en unos aumentando la distancia a nuestro favor y en otros reduciéndola, aunque con victorias que siguen siendo decisivas para el triunfo global de CC.OO., y donde perdíamos hemos seguido perdiendo, pero mejorando nuestras posiciones en la mayoría de los casos y agravándose en otros. Por lo que **no hay razón «sobrenatural» que predetermine ganar o perder siempre.** Las razones hay que buscarlas en nuestro trabajo en cada lugar. En nuestras deficiencias organizativas endémicas que se ponen claramente de manifiesto en las elecciones sindicales y después no se toman las medidas necesarias para corregirlas durante los siguientes cuatro años. Y en el propio trabajo de planificación de las EE.SS.

Donde CC.OO. sacó las oportunas conclusiones del proceso anterior y las aplicó –caso de las organizaciones que desde un primer momento se han preocupado por configurar una red estable de atención a las pymes como factor predominante– se ha dejado notar en los resultados. En otras, aunque más tardíamente también aplicaron aquellas conclusiones y configuraron equipos desde la primera fase de nuestra estrategia electoral.

Los que los han sabido mantener hasta el final compaginando su existencia con una buena estrategia de dirección y coordinación del proceso, también han cosechado buenos frutos electorales. Otros o no han sabido o no han podido mantenerlos. En algunos casos se ha debido a la falta de perseverancia o porque se han menospreciado las fases del calendario cuyos vencimientos, si se hubieran estudiado con antelación, nos hubieran indicado que debíamos haber tomado iniciativas extraordinarias de reforzamiento. Así, nos hemos visto sorprendidos –cuando no teníamos por qué– y ha sobreenvenido el correspondiente desfondamiento de equipos y dirección del sindicato.

Lamentablemente, en otros casos, ni sacamos, ni mucho menos aplicamos las conclusiones que se debía, de lo sucedido en el anterior proceso. En general, **los resultados electorales son una radiografía bastante fiel de las lagunas que persisten en nuestra organización desde hace años y un buen indicador de su evolución.** Lo que nos retrotrae a las consideraciones hechas anteriormente en los capítulos dedicados a la afiliación y a la estructura organizativa. No puede ser **ni la lenta inercia ni cambios inesperados los que nos deparen la solución de nuestras deficiencias sino la firme voluntad política de superarlas y la adopción de cuantas medidas estructurales sean necesarias para adecuar la organización a los retos que sabemos son ineludibles.**

En democracia todo es perfectible, y esta normativa por supuesto que también. Desalienta bastante que un número muy importante de delegados y delegadas después no puedan ejercer como tales por el tamaño y circunstancias de sus empresas. Junto a ello está que los cientos de miles de trabajadores en empresas de menos de 6 en sus plantillas carecen de todo derecho a elegir representantes sindicales.

Se debe apuntar también que una normativa como la actual obliga a un proceso agotador que consume muchas energías distrayéndolas de otras actividades muy necesarias, aunque estimula al conjunto del sindicato a visitar miles de empresas.

Es necesario, por tanto, alejados ya de las traumáticas circunstancias que condujeron a enfatizar determinados aspectos de la nueva normativa del 94 que hoy vemos como innecesarios (no proclamación de resultados, por ejemplo), adentrarnos en un debate sereno que nos permita, conjuntamente con UGT, proponer nuevas mejoras de la normativa vigente que no nos hagan perder ninguna de sus ventajas ni concedan tampoco nuevas oportunidades para favorecer una mayor atomización sindical en el deseable objetivo de que ningún trabajador deje de poder elegir a su representación sindical y que todos los trabajadores tengan, sea cual sea el tamaño de su empresa, a sus representantes sindicales a su alcance para poder canalizar a través de ellos sus reivindicaciones y necesidades.

En esta dirección **cabría estudiar nuevos acuerdos sindicales que nos condujeran a concentrar en un período más corto el grueso de las elecciones y racionalizarlas en las pequeñas empresas,** de tal forma que con algún sistema de agregación, nos permitiese obtener una representación más efectiva durante todo el mandato y más sindicalizada; **en el bien entendido que habría que asegurar en todo caso la participación de incluso más trabajadores que con el sistema actual y el acceso del sindicato a los centros de trabajo.**

## 12. LA UNIDAD SINDICAL: UNA NECESIDAD INELUDIBLE

La C.S. de CC.OO. no hemos ganado las elecciones sindicales contra la UGT. La nuestra ha vuelto a ser una victoria a favor de la unidad que refuerza al conjunto del sindicalismo confederal de clase y democrático que avanza más aún frente al magma de «otros» y no afiliados que componen el resto de la representación sindical.

**Desde 1995 no ha habido en nuestro país victorias menos esgrimidas que las de CC.OO. y nunca antes una segunda posición se había hecho tan honrosamente llevadera a un sindicato como a la UGT.**

**Actitud de CC.OO. que en absoluto se debe a falsas modestias** —nos sentimos muy orgullosos de ser el primer sindicato gracias al esfuerzo de nuestra militancia— **ni a inclinaciones filantrópicas. Obedece a la vocación unitaria con que nacieron las CC.OO. y a nuestra convicción, más firme y renovada según analizamos los desafíos presentes y futuros, de que la única perspectiva de futuro para el movimiento sindical pasa por su unidad.**

Previendo que en el nuevo contexto político y socio-económico podían surgir algunos roces, quisimos empezar este período revalidando la unidad sindical en la acción cuando se cumplían precisamente 10 años de trayectoria unitaria. A tal efecto, elaboramos un documento que partiendo de la valoración del camino andado conjuntamente trazaba algunas perspectivas unitarias a corto y medio plazo. Lamentablemente, la dirección confederal de UGT no estimó oportuno compartirlo y transmitir ese mensaje de unidad al conjunto de las respectivas organizaciones y a la sociedad.

Al poco tiempo, los hechos nos llevaron, no obstante, a compartir programas, estrategias y esfuerzos en las mesas de negociación con la patronal y con el gobierno.

**Los acuerdos alcanzados con unos y otros interlocutores son los más importantes y los de mayor calado de cuantos se han producido desde el inicio de la transición democrática.** Por sus contenidos, incomparablemente mejores en empleo, derechos, protección social, negociación colectiva y consolidación del sistema público de pensiones. Porque en la historia democrática española, ésta ha sido la primera vez en la que conseguimos recuperar una buena porción de derechos perdidos en reformas laborales y sociales impuestas y solventar reivindicaciones estratégicas, insatisfechas en negociaciones y conflictos anteriores.

Por el alto grado de unidad que ha presidido todo el proceso, desde antes incluso del comienzo de las negociaciones. Porque, consecuencia de lo anterior, también ha sido esta la primera ocasión en la que **hemos concebido autónomamente, preparado y dirigido los sindicatos** la estrategia y la dinámica incluso formal del diálogo social.

**Que se haya conseguido todo ello con un gobierno de derechas no sólo no le resta un ápice de su importancia, sino que realza los logros tangibles y acrecienta su valor por los peligros que hemos evitado.** Lejos de sentirnos incómodos por esta circunstancia, deberíamos vernos alentados por haber demostrado que la lucha del movimiento sindical, su unidad y su capacidad de generar alternativas constituyen la referencia más útil para los trabajadores y en la que más pueden confiar porque es indeclinable, cualquiera que sea el contexto político. Como es inaceptable cualquier vestigio de mala conciencia que se nos quiera inducir, por comparar con simplezas nuestro comportamiento ante las dos últimas etapas políticas. Siempre tendremos que aprender del pasado, pero unos mucho más que otros. **La coherencia en uno y otro período resplandece con más claridad en las filas sindicales que en ninguna otra.**

Ciertamente lo que hemos conseguido juntos en la práctica tiene mucho más valor que cualquier documento o declaración unitaria que hubiéramos podido o deseado hacer. Sin embargo, es imprescindible compartir el análisis y la valoración de nuestros avances e impregnar con ellos a dos organizaciones de arriba abajo. Porque sólo con la consciencia plena de lo obtenido podremos superar las deficiencias constatadas en nuestro trabajo, marcarnos nuevas metas y mejorar nuestras posiciones para encarar los contratiempos que pudiera depararnos el futuro.

No obstante lo anterior, será un empeño estéril y hasta contraproducente negar que hemos tenido problemas en las relaciones unitarias durante los últimos años. Para resolverlos han de reconocerse primero y tratarlos con cuidadoso respeto, sin nocivas simplificaciones maniqueas.

Afortunadamente, UGT y CC.OO. estamos tan inmersos en la realidad socio-política que nada de lo que acontece en ella nos es indiferente. Somos parte activa de los acontecimientos y en recíproca consecuencia, permeables a opiniones y actitudes de otros respecto de nuestra labor que comprensiblemente nunca será plenamente satisfactoria para propios ni para extraños. Pero ante críticas como esas, o a las que estamos tan habituados —la recurrente «...sí, pero podría haberse conseguido más ...»—, la respuesta inmediata no debería ser adjudicarle al aliado la supuesta disponibilidad a aceptar las posiciones de las contrapartes, menos aún cuando no se han constatado en modo alguno. Por que además de ensombrecer lo realmente alcanzado, desacredita a ambos y siembra desconfianzas infundadas.

Es evidente que somos organizaciones distintas como el propio y legítimo interés de cada una para obtener la mayor fuerza afiliada y representativa posible. Pero esto no se logra, como está comprobado en todos los procesos electorales, con el hegemonismo de una sobre otra sino con la hegemonía de ambas, de CC.OO. y UGT, sobre el resto de opciones corporativas o residuales. Por esa razón, **la unidad no es una distorsión de la propia personalidad ni un obstáculo para fortalecernos, sino todo lo contrario: un aliciente para subrayar y un valor añadido para la participación de más afiliados y trabajadores en las centrales mayoritarias.** El protagonismo rival en la cúspide se transmite hacia abajo como confrontación.

En todo caso, los arañazos intercambiados no pueden lamerse por más tiempo. Son superficiales en comparación con la entidad de los vínculos que nos unen.

Recuperar cuanto antes la comunicación sin reservas, compartir espacios de reflexión, adelantarnos a los próximos desafíos con iniciativas comunes, demostrar en definitiva que para UGT y para

CC.OO., entendernos, **no es una obligación a la que estemos condenados sino la perspectiva más gratificante para ambos sindicatos por igual.** Porque de nuestra unidad dependen las soluciones más positivas a los problemas de los trabajadores, la fuerza y la legitimación de los sindicatos.

Unidad que ya no es un anhelo abstracto ni una aspiración utópica sino una necesidad real sentida por la inmensa mayoría de la clase trabajadora, a cuya plena cristalización decidimos contribuir resueltamente, con la vocación unitaria que dió vida a las Comisiones Obreras y que renovamos solemnemente en este 7º Congreso Confederal.

Madrid, marzo de 2000

**ANTONIO GUTIÉRREZ VEGARA**  
*Secretario General C.S. de CC.OO.*



12.000

VIVIENDAS

ENTREGADAS

C.S. DE C  
CENTRO  
DOCUMENT

SIG.: CD-