



**Federación de
Comunicación y Transporte**

2º CONGRESO

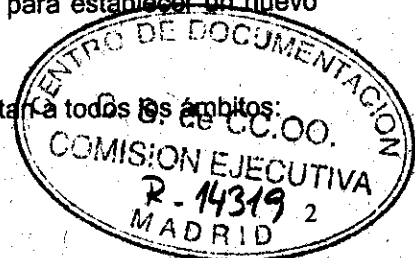
**PROPUESTA DE PONENCIA
15 DE JUNIO DE 2000**

POLÍTICA SINDICAL

1. EL MARCO ESPECÍFICO DE ACTUACIÓN: LOS DESAFÍOS Y SUS EFECTOS EN NUESTROS SECTORES

1.1 LOS CAMBIOS EN EL MERCADO INTERNACIONAL

- En los principios de 1.996 reflexionábamos sobre los acuerdos del GATT (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y de Comercio) sobre el progresivo desarme arancelario, y la eliminación de otras barreras al comercio internacional así como la creación de la Organización Mundial de Comercio (OMC) en los acuerdos finales de la denominada "Ronda de Uruguay".
- La OMC se constituye así en la estructura institucional permanente de los Acuerdos del sistema GATT pensado fundamentalmente para la cooperación en materia económica, pero también es su función establecer mecanismos de cooperación para lograr una mayor coherencia en la formulación a escala mundial de políticas relativas a cualesquiera de sus objetivos.
- A finales de 1.999 y en la ciudad de Seattle (EE.UU.), dio comienzo la denominada "Ronda del Milenio" de la OMC. La ronda incluía en su agenda revisiones de los acuerdos sobre derechos de propiedad intelectual, patentes, comercio, agricultura y servicios.
- La apertura de negociaciones para una mayor liberalización del sector servicios contaba con la posibilidad de introducir muchos de los elementos que se contemplaron en la negociación del Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI) en el marco de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
- El AMI pretendía dar a las multinacionales un poder al margen de los estados, por la vía de establecer regulaciones especiales independientemente de la legislación de los países donde actuaran, con el único tope de las convenciones internacionales y las que eventualmente se pactaran el marco de la propia ronda de negociaciones. Finalmente el acuerdo fue imposible.
- Así mismo la cumbre de Seattle pretendía expandir el ámbito de competencias de la OMC (como se señalaba anteriormente) a nuevas áreas como política de competencia, contratación pública, inversiones y normas laborales, ya regulados por otros convenios internacionales.
- La intransigencia de EE.UU. respecto a las cuestiones agrícolas, la pretensión europea de ampliación de la agenda para tratar de establecer nuevas regulaciones sobre políticas de competencia, medio ambiente, mercados públicos... (pretensión europea que hizo fracasar también el AMI), junto con la oposición manifiesta a un acuerdo impuesto por los países del Norte en la declaración final, hecha publica por la Organización para la Unidad Africana (OUA), los estados miembros del Mercado Común del Caribe (CARICOM) y varios países de América Latina, hace fracasar el consenso necesario para el lanzamiento de la "Ronda del Milenio".
- En cualquier caso la OMC sigue estando mandatada para relanzar en cualquier momento las discusiones, y las conclusiones finales de la cumbre de Seattle establecen un aplazamiento, una moratoria respecto de los asuntos debatidos para establecer un nuevo consenso que haga posibles los futuros acuerdos.
- La mundialización se sustenta sobre dos líneas básicas que afectan a todos los ámbitos:



- Una mutación geopolítica, producto de la desaparición del orden bipolar surgido de la guerra fría, que ha dejado a EE.UU. como única superpotencia. De esta manera Japón y la Unión Europea forman los otros dos grandes polos de desarrollo económico mundiales a los que se suman otras áreas inmersas en procesos de integración o cooperación económica.
- El impresionante desarrollo técnico, sobre todo en el campo del transporte y las comunicaciones, que ha contribuido a hacer realidad el concepto de "aldea global".
- El desarrollo de los transportes y la tendencia continuada de reducciones arancelarias y la descontingentación iniciadas en los años ochenta, han contribuido a un desarrollo sin precedentes en los intercambios comerciales.
- Los flujos financieros se han desregulado e internacionalizado rápidamente, gracias al desarrollo de los sistemas de telecomunicación, revolucionando los mercados bursátiles, (por ejemplo los movimientos de fondos privados de inversión, son superiores a las reservas de los bancos centrales).
- La ingente necesidad de recursos para la innovación tecnológica hace cada vez más creciente la colaboración internacional, pero no es menos cierto que las grandes corporaciones, a través de sus estados, protegen sus conocimientos porque saben que en ellos se encuentra la principal fuente de competitividad.
- El volumen y la importancia de las transferencias tecnológicas del centro a la periferia, resulta estudiadamente limitado y dirigido a aquellas áreas geográficas donde los países centrales tienen intereses o esperan tener rendimientos más inmediatos.
- Puede afirmarse, por lo tanto, que no nos encontramos ante una verdadera globalización, sino frente a una creciente transnacionalización, unida al incremento de los vínculos entre los estados de una misma región mundial y de cooperación/competencia entre regiones a escala internacional.

1.2 LA CONSTRUCCION EUROPEA Y LA UNION MONETARIA

- La batalla declarada de la competitividad global encontraba a Europa sumida en un importante desconcierto económico, provocado por el proceso mundial antes aludido e inmersa en una crisis política producto del estancamiento de Europa más allá de un gran mercado y de un espacio de libre comercio.
- El Tratado de la Unión Europea (TUE) preveía la reforma del mismo dentro de un plazo que, necesariamente, obligaba a una coincidencia temporal con los preparativos y decisiones claves con relación a la Unión Monetaria Europea (UME).
- En marzo de 1.996, se abre la Conferencia Intergubernamental 96 (CIG'96), sexta en los 45 años de la Unión, La agenda de la CIG'96 quedó establecida por el TUE en gran parte en el marco de las negociaciones de la última ampliación
- En el Consejo Europeo de junio de 1.997, se alcanzó un acuerdo político sobre un nuevo Tratado de la UE, el Tratado de Amsterdam, que consolida cada uno de los tres grandes "pilares" de la UE que han sustentado la Unión desde la entrada en vigor del Tratado de Maastricht en 1.993:
 1. Las Comunidades Europeas (primer pilar)
 2. La política exterior y de seguridad común, PESC (segundo pilar)

3. La cooperación en los ámbitos de la justicia y de los asuntos de interior (tercer pilar)

- El empleo no estaba en la agenda de la Conferencia Intergubernamental para la reforma del tratado de la Unión. Pero en los debates del Consejo de Amsterdam se impuso progresivamente la inserción de **un nuevo Título del Tratado sobre el empleo**, debido en parte a la ausencia de progresos significativos en materia de reformas institucionales y de política exterior (PESC), a la posición de algunos gobiernos que sitúan este tema como un elemento central de la agenda europea, así como a la reivindicación permanente que efectúa en este sentido la CES, apoyada por movilizaciones y jornadas de acción europea.
- Como consecuencia del Consejo Europeo de Amsterdam y del nuevo TUE, se convoca un Consejo Europeo Extraordinario sobre el empleo a finales de 1.997, conocido como la "Cumbre de Luxemburgo"
- Entre las conclusiones de la "Cumbre de Luxemburgo" hay cuatro de ellas con especial incidencia en nuestra rama:
 - La conclusión 28 encarga a un grupo de expertos, que analicen el futuro de los cambios industriales y la finalización del Mercado Interior para ser analizado en el Consejo Europeo a celebrar en 1.998 en Cardiff (Reino Unido).
 - La conclusión número 33, fija el establecimiento de una Red de Transportes Transeuropea (RTE), como uno de los mejores medios para reforzar la competitividad de la economía europea y constituye un complemento esencial del mercado único. Para tal fin se aprueba el lanzamiento de un plan especial de acción del Banco Europeo de Inversiones (BEI).
 - La conclusión número 35, hace referencia a las tecnologías del conocimiento y de la información, pidiendo el Consejo a la Comisión que elabore un informe sobre comercio electrónico, desarrollo de redes abiertas y utilización de los instrumentos multimedia para la educación y la pedagogía.
 - La conclusión número 70, donde se insta a los interlocutores sociales y **en particular a escala sectorial**, a establecer acuerdos para modernizar la organización del trabajo, incluyendo la reducción de la jornada laboral.
- En lo que se refiere al papel de los interlocutores sociales, la Cumbre se pronuncia por su fortalecimiento y acuerda que habrá una reunión semestral de la CES y la UNICE con una "troica" de Jefes de Estado y de Gobierno, más la Comisión, para el seguimiento de las directrices anuales de empleo y de la aplicación de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales.
- El mecanismo de interlocución social que se establece en ese marco, es lo que se conoce en la actualidad como "método Luxemburgo".
- La UE dispone por lo tanto de dos procesos en materia de política estructural: el proceso de Luxemburgo para el empleo y el proceso de Cardiff para las mercancías, los servicios y los mercados financieros (Mercado Interior).
- En una sesión especial del Consejo Europeo, celebrada en el primer trimestre de este año en Lisboa, la Unión Europea se fija un nuevo objetivo estratégico: "...convertirse en la economía basada en el conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social"
- El paso a una economía digital, basada en el conocimiento, fruto de nuevos bienes y servicios, se define como un poderoso motor para el crecimiento, la competitividad y el empleo. Se invita al Consejo y la Comisión Europea a preparar un Plan de Acción Global

para tal fin, denominado *eEuropa*, para la cumbre de Oporto (Junio de 2.000), que pone fin a la presidencia portuguesa y da paso al comienzo de la presidencia francesa.

- Por otro lado, también se fija como objetivo, actuar rápidamente para culminar el Mercado Interior según la estrategia aprobada por el Consejo Europeo de Helsinki (1.999) y de los desarrollos que emanen del "proceso de Cardiff". Para ello se propone:
 - Elaborar a más tardar a finales de 2.000 una estrategia para la supresión de los obstáculos a los servicios.
 - Acelerar el proceso de liberalización en los sectores del gas, la electricidad, los servicios postales y los transportes.
 - De la misma manera, se pide de la Comisión Europea la presentación urgente de una propuesta respecto de la utilización y gestión del espacio aéreo.
- La economía europea manifiesta señales de recuperación. No obstante experiencias anteriores demuestran que hay razones para la inquietud por la medida en que este crecimiento económico vaya a hacer frente a los problemas claves de la sociedad, tales como el alto nivel de desempleo, la exclusión social y las crecientes desigualdades.
- Afrontar los desafíos de la Unión Económica y Monetaria y de la sociedad del conocimiento, requiere una coordinación más estrecha y más dinámica de las políticas macroeconómicas y estructurales, orientada hacia el logro del pleno empleo, así como al mantenimiento de su estabilidad.
- Por otra parte, es fundamental garantizar una coherencia y una complementariedad mutuas, y no una subordinación, entre las orientaciones sobre el empleo y las grandes orientaciones de las políticas económicas.
- La consecución del pleno empleo constituye en lo sucesivo un objetivo realista, gracias a los progresos hechos desde la Cumbre de Luxemburgo, en lo que se refiere al fortalecimiento de políticas vinculadas al empleo y al mercado de trabajo en toda la Unión.
- Dominar el desarrollo, la introducción y el uso de las nuevas tecnologías de la información es el principal desafío de la política industrial al que se enfrenta Europa hoy en día. El objetivo debe ser crear una sociedad del conocimiento para todos, y no para unos pocos, y de manera que favorezca el objetivo global del pleno empleo.
- Debe haber un estrecho vínculo entre el Plan de Acción específico sobre la sociedad del conocimiento, la Estrategia para el Empleo y la finalización del Mercado Interior.
- Debe efectuarse una alianza efectiva de los esfuerzos públicos y privados para garantizar que se ponen en marcha las infraestructuras materiales y las reglamentaciones necesarias para promover una economía basada en el conocimiento, la inclusión y no solamente la competitividad internacional.
- Como se señalaba la sociedad se encuentra inmersa en pleno proceso de cambio, la denominada sociedad de la información. La sociedad de la información, la personificación de la "aldea global" anunciada por Marshall McLuhan hace treinta años, ha dado lugar a un nuevo orden económico, la "nueva economía", en el que la información constituye el artículo de consumo con el que más se comercia en todo el mundo.
- Para poder beneficiarse de las ventajas económicas y sociales del progreso tecnológico, la sociedad de la información debe basarse en los principios de igualdad de oportunidades, de participación y de inclusión de todas las personas, lo que solo podrá lograrse si cada

persona tiene acceso por lo menos a un conjunto básico de los nuevos servicios y aplicaciones que ofrece la sociedad de la información.

- El acceso tiene diferentes dimensiones: disponibilidad, continuidad, precio, accesibilidad y conocimiento. La forma de tratar estas dimensiones inclinará la balanza hacia una sociedad integradora o excluyente; la diferencia está en manos de las políticas públicas.
- Este contexto tecnológico en veloz transformación, significa que el servicio universal es un concepto dinámico y evolutivo que debe ser siempre sometido a revisión si se quiere que responda a las necesidades y las expectativas de la población.
- El proceso de adaptación de la población activa a los requisitos y las presiones de la sociedad de la información tiene que ir acompañado de la participación de los trabajadores en la concepción, selección y aplicación de las tecnologías y el cambio organizativo.
- La naturaleza del dialogo social está siendo alterada en la sociedad de la información porque los interlocutores sociales ya no actúan dentro de los sistemas tradicionales de negociación colectiva, debido a la aparición de sistemas de producción flexibles, a la globalización de los mercados y de la producción, y a la convergencia de industrias tradicionalmente separadas. Las nuevas tecnologías, básicamente las tecnologías móviles, la externalización y el teletrabajo, han provocado la ruptura del entorno espacio-tiempo en el que tradicionalmente se han desarrollado las relaciones laborales.
- La estructura del empleo en Europa ha cambiado radicalmente y los servicios representan hoy alrededor del 65% del empleo total en Europa, mientras que solo hace veinte años suponían menos del 50% del empleo total. Esto supone cada vez una mayor "desmaterialización" de la economía y nuevas formas de organización, retribución, clasificación y gestión del tiempo de trabajo.
- La carencia de cualificaciones es un problema estructural serio, cuya gravedad aumenta cada día. La detección de las disparidades entre las competencias adquiridas, y los perfiles requeridos para el desempeño de la profesión, exige un continuo proceso de vigilancia y es vital desarrollar la capacidad de anticipación, que ayude a comprender el cambio general, las nuevas estructuras de cualificaciones y las nuevas posibilidades de empleo.

1.3 EL IMPACTO EN LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA Y EMPRESARIAL

- El ámbito de la comunicación y transporte está verdaderamente expuesto a las dinámicas de transformación estructural que se producen a escala mundial y europea entre otras cosas por ser soporte de la globalización.
- La denominada "nueva economía" está basada en el desarrollo de los sectores "post-industriales": servicios financieros, servicios culturales y de ocio, comunicaciones (desde las "obsoletas" telecomunicaciones hasta los medios de comunicación, con tendencia hacia lo móvil, lo multimedia y lo interactivo), tecnologías punta y producción científico-técnica.
- El crecimiento de todo tipo de transacciones electrónicas, exige una capacidad logística que de no ser eficiente puede arruinar cualquier tipo de negocio electrónico. También hay que anotar que su sofisticación, su mayor complejidad, hacen dichos sistemas más vulnerables.
- Si algo caracteriza este periodo es la adaptación, la transición acelerada de los modos de producir, de distribuir, de vender y de vivir. El propio "hecho social" está en permanente cambio.
- También van apareciendo problemas propios de los trabajadores de la "nueva economía". Los problemas de la gente nueva en sectores nuevos con nuevas relaciones laborales,

responden a la vieja pretensión empresarial de individualización. Existen problemas objetivos para organizarlos, y el fundamental es que junto con su elevado nivel cultural han sido educados en una época en la que el liberalismo ha hecho bandera de la individualidad. Sin embargo el grado de explotación que sufren (extremo en algunos casos), y la falta de adecuación de su realidad a sus expectativas, deberían propiciar su organización, bajo otros parámetros.

- Es el momento de la diversidad y de la heterogeneidad, pues sobre viejas responsabilidades aparecen nuevas tareas, nuevos retos. Así van a convivir situaciones donde la defensa de los derechos tradicionales, se va a alternar con la pugna por los nuevos, especialmente con los relacionados con la modificación de la estructura productiva y el cambio tecnológico.
- Nos vamos a encontrar en un contexto político e ideológico más adverso, lo que exige potenciar la capacidad de organización del sindicato como sujeto de lucha y transformación, en el ámbito nacional, pero también a escala internacional.
- La propia realidad nos aboca a afrontar internacionalmente los problemas. El modelo de las "banderas de conveniencia" en la Marina Mercante mundial, los acuerdos pesqueros con terceros países y la extensión en Europa de modelos de utilización de trabajadores no comunitarios, con condiciones de trabajo del País de procedencia, muestra como puede ser incluso necesaria la creación de estructuras sindicales estables de carácter transnacional con capacidad directa para negociar las condiciones de trabajo y vigilar el cumplimiento de los acuerdos a nivel mundial.
- Todo parece apuntar a que en el ámbito europeo la mayoría social dominante ha conseguido preservar las señas de identidad del pacto social surgido en la posguerra. En las últimas cumbres europeas cristaliza un nuevo consenso para preservar los elementos esenciales del modelo, se apuesta por el pleno empleo, y ello se hace fiando su consecución a una europea para el desarrollo de la economía del conocimiento, versión europea de la nueva economía americana.
- Sin embargo, se ha preparado un nuevo consenso político que pasa por un acuerdo básico en liberalizar (es decir privatizar) las telecomunicaciones, los transportes y los servicios postales (además del Gas y la electricidad), estableciendo el año 2.000 como final del plazo para definir una estrategia que elimine las barreras a los servicios en el ámbito europeo.
- Esta circunstancia tiene repercusiones inmediatas en el movimiento sindical. La CES puede estar satisfecha por el mantenimiento de las señas de identidad europeas, pero se va a enfrentar a la liberalización de lo público, lo que exige una rápida reacción de sus federaciones de rama europea de transportes, comunicaciones y energía.
- Esta nueva ola europea de liberalización surgida del pacto global de cómo Europa se enfrenta al gigante americano, nos debe llevar a exigir una nueva regulación, basada en lo social. Ello es coherente con la exigencia de pleno empleo, porque no se trata de pleno empleo a la americana.
- Es necesario establecer un marco contractual europeo donde se alcance un compromiso de las otras partes implicadas (Gobiernos y Patronales) para que exista una nueva regulación de derechos, que eviten una competencia basada en el "dumping social" y la precariedad.

1.4 ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LA MODIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA

- Las grandes empresas se convierten en grupos empresariales. Las empresas públicas evolucionan hacia estructuras propias de empresas privadas o derivan directamente hacia ellas, a través de procesos de privatización. Los procesos de liberalización contribuyen a su atomización o disgregación funcional, y al mismo tiempo se producen megafusiones a escala mundial. El objeto social se diversifica y las fronteras nacionales tienden a desaparecer. Nunca ha sido más cierto que el capital no tiene fronteras.
- Las empresas de nueva creación suelen tener una dimensión reducida, y sólo tienen un gran tamaño aquellas derivadas del proceso de dispersión propio de la estructura de grupo (Atento, antes Estratel) o por la conformación de empresas denominadas "de servicios" (Umano) que buscan dimensión suficiente para generar economías de escala. Grandes y pequeñas están caracterizadas por su lectura de mínimos de los derechos de los trabajadores, por el "dumping social".
- La subcontratación es muy habitual, especialmente en algunos sectores, y a veces extrema llegando a la generalización de la figura del autónomo, del "free lance" o del colaborador. En otros casos se utilizan estudiantes "en prácticas". La estacionalidad de muchos sectores estimula estas prácticas que bordean o se saltan la legalidad.
- Las nuevas tecnologías materiales e inmateriales (gestión y organización del trabajo) pueden actuar como catalizador de este proceso de precariedad motivado por un modelo de competencia empresarial basado en la desregulación e individualización de las condiciones de trabajo.

1.5 TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

- Los cambios antes analizados han producido y están produciendo una transformación de las relaciones laborales en nuestra rama. En ese sentido hay que destacar la mayor importancia que está tomando la figura de los Trabajadores Autónomos dependientes, la aparición de profesionales y artistas con regulaciones laborales específicas y la generalización creciente de la figura de los teletrabajadores.

1.5.1 Los Trabajadores Autónomos Dependientes

- Una parte significativa del empleo creado en los últimos años no es asalariado, y es posible que nos encontremos ante una situación no coyuntural. Ya existen sectores como los de transportes de mercancías y el taxi, en los que el Autónomo es mayoritario en el Sector y, a su vez, mayoritariamente dependiente.
- Estos nuevos colectivos, cada vez más importantes están situados fuera de cualquier espacio de contratación laboral que regule sus derechos, condiciones de trabajo y salario y configuran en sí mismos una nueva forma de precariedad.
- Los procesos de externalización y descentralización productiva, consecuencia de los cambios que se producen en los modelos de organización del trabajo, así como los cambios tecnológicos que permiten en muchos procesos productivos la desaparición del concepto distancia, siendo sustituido éste por el concepto tiempo real a través de Internet, han generado un extenso tejido de trabajo autónomo dependiente.
- Los cambios tecnológicos, sin duda, van a facilitar todavía más el desarrollo de este fenómeno que implica, si no somos capaces de dar una respuesta, el alejamiento del movimiento sindical confederal y de clase, de cientos de miles de trabajadores y trabajadoras.

- Estamos ante un colectivo diverso, hay gentes que eligen esta nueva forma de relación laboral como una manera voluntaria que les permite un mayor autogobierno de su tiempo de trabajo; otros, los más, se ven abocados a esta nueva realidad sin posibilidad alguna de elección. En ambos casos, la ausencia de organización sindical les aboca inexorablemente a la imposibilidad de tener capacidad contractual y por consiguiente a la precariedad.
- Este fenómeno, que es general, y que requiere una respuesta global, confederal, en nuestro ámbito se expresa con sus propias peculiaridades, lo que nos obliga a realizar un análisis concreto que en primer lugar nos permita identificar cuáles son los colectivos de la Federación que para entendernos denominaríamos "falsos autónomos", que lo que requieren es una propuesta sindical, que acompañada de los cambios necesarios de los marcos contractuales y legales recuperen su condición de asalariados. Una vez despejada esta problemática podremos actuar sobre los colectivos de nuevos trabajadores y trabajadoras "autónomos dependientes".
- Debemos de reflexionar sobre nuevas formas de organización en el Sindicato, de los trabajadores autónomos dependientes, que por lo diverso y complejo de estos colectivos requerirán dosis de flexibilidad amplias. Será necesario analizar como se organizan y participan para lo específico de su profesión en el ámbito federal, y para lo que es transversal (fiscalidad, régimen y formas de cotización a la Seguridad Social, derechos de autor, etc..) en la Confederación.
- Hemos de iniciar este proceso siendo conscientes de las dificultades que acarrea, desde la humildad que significa reconocer la escasa implantación entre estos colectivos del sindicalismo tradicional, en muchos casos desde el desconocimiento que tenemos de su realidad y problemática. Ha de ser compatible comenzar a afiliar a trabajadores autónomos dependientes con la apertura de un proceso de relación con las asociaciones profesionales que puedan existir, desde el interés mutuo y sin oportunismo, pues, en algunos casos, algunas pueden ser el germen que nos permita la puesta en marcha de este proyecto.
- Todo lo anterior requiere una apuesta clara Confederal y Federal, apuesta que ha de ir acompañada de medios técnicos y jurídicos adecuados a las necesidades de estos colectivos y de propuestas de regulación de instrumentos y derechos de contractualidad que les permitan ser protagonistas desde el Sindicato organizado de su propia Acción Sindical.
- En el primer semestre del año 2001 deberíamos tener elaborado el mapa federal de colectivos, así como los mapas de cada Federación territorial.

1.5.2 Profesionales y artistas

- Existe un importante número de trabajadores en los sectores que denominaremos profesionales y artistas cuyas relaciones de trabajo en su mayor parte no tienen una regulación "tradicional" y a los que el movimiento sindical confederal y de clase no ha sabido dar respuestas globales que facilitaran su afiliación y organización, aunque existen muchos colectivos que, por esa falta de respuestas o por que las que se han dado no respondían a su problemática e intereses, han buscado soluciones "fuera" del sindicalismo tradicional.
- Esa falta de respuesta ha generado la aparición de los denominados "sindicatos profesionales" con diferente implantación según los ámbitos territoriales y/o profesionales.
- Nos estamos refiriendo a colectivos que, como ya hemos dicho, no se han identificado tradicionalmente con el sindicalismo de clase pero que tampoco pueden asimilarse con el sindicalismo amarillo o corporativo. Colectivos como periodistas, actores, músicos, profesionales de la danza, técnicos diversos en el sector audiovisual, fotógrafos, etc. cuyos

puntos en común con el resto de los trabajadores están, a menudo, muy desdibujados por la falta de una relación laboral estable o de un marco contractual definido.

1.5.3. Teletrabajo

- El término teletrabajo describe hoy en día una realidad múltiple y diversa de actividades laborales de trabajo no presencial o en red en las empresas, sustentado sobre las diferentes tecnologías de la información y la comunicación.
- La tendencia al desarrollo del teletrabajo, aunque por debajo de las primeras expectativas, es a extenderse como forma complementaria a la organización central de las empresas.
- Aparece como un proceso con una fuerte coherencia en el seno de las estrategias empresariales de externalización de actividades, dentro de las políticas de desconcentración y descentralización productiva, tanto en nuestros sectores industriales como en los de servicios.
- Tenemos la exigencia de abordar la elaboración de propuestas, desde el espacio sindical, para su regulación en los diferentes ámbitos socio-laborales. Tarea de profundización y concreción propositiva que debe tratar de cubrir los espacios relativos a los derechos de los "teletrabajadores" en la actualidad no recogidos específicamente en los marcos normativos de las relaciones laborales.
- Esta regulación de las condiciones del teletrabajo, revelan la trascendencia de avanzar en la identificación de todos los aspectos de las relaciones de trabajo que puedan verse afectados (jornada, salario, regímenes de cotización, sistemas de retribución, formación, promoción, requerimientos de seguridad y salud, gastos e inversiones necesarios para la realización del trabajo...), máxime si tenemos en cuenta que las experiencias existentes en los países en los cuales esta más extendido, nos vienen a mostrar que las demandas y propuestas sindicales se basan en la necesidad de acotar las posibles discrecionalidades empresariales, en cuanto a la individualización y segmentación de las condiciones de empleo y trabajo.
- La contractualización de las condiciones del teletrabajo, se convierte en la clave para garantizar la calidad del trabajo, los derechos de los teletrabajadores y la articulación de mecanismos participativos en el desarrollo organizativo y técnico de las empresas, debiendo garantizarse así mismo, las condiciones para su participación en las actividades sindicales en los centros de trabajo y estableciendo los medios necesarios para que los representantes sindicales puedan comunicarse con los "teletrabajadores".

2. ACCIÓN SINDICAL

2.1 UN NUEVO ENFOQUE DEL TRABAJO INTERNACIONAL.

- La construcción europea está rompiendo las fronteras de los estados miembros de la Unión Europea (UE) y la globalización de la economía está dibujando un campo de actuación transnacional, más allá incluso de la propia UE, trasladando procesos de liberalización, de privatización y de alianzas a cada uno de los países de la misma.
- En anteriores congresos redefinimos nuestro trabajo internacional bajo el nuevo concepto de Acción Sindical Internacional porque la Acción Sindical de una Federación como la nuestra no podía quedarse confinada dentro de las fronteras del Estado español.
- Los procesos globales citados tienen sus consecuencias concretas sobre la situación y se trasladan a la acción sindical específica. La actuación empresarial multinacional, con elementos comunes en todos los sectores, la influencia legislativa supranacional o la creación de estructuras sindicales internacionales, nos obligan a incrementar el trabajo y la dedicación a la Acción Sindical Internacional, al mismo tiempo que buscamos un nuevo

enfoque de la misma que nos permita de forma definitiva completar el proceso de transformación del concepto de Relaciones Internacionales en Acción Sindical Internacional en el conjunto de la Federación.

- En ese proceso de transformación hay que buscar una mayor concreción práctica que supere la actual de coordinación, información o presencia en las distintas reuniones que se nos convoca. La actuación empresarial nos obliga a dar un salto cualitativo, en el sentido de convertirla en uno de nuestros campos de actuación fundamentales.
- Se trata ahora de adoptar un nuevo enfoque en la Acción Sindical Internacional que nos permita culminar con ese proyecto y dar pasos firmes para lograr una total integración de este trabajo en la actividad sindical cotidiana del conjunto de nuestra estructura federal.
- Hay que definir la importancia que, para el trabajo de Acción Sindical Internacional, tienen todas las estructuras de la Federación. Pues si por una parte se hace necesaria una sectorialización del trabajo de Acción Sindical Internacional, para lograr una mayor especialización, por otra parte es fundamental la participación activa y protagonista de las Federaciones territoriales a la hora de llevar a la práctica en el trabajo cotidiano las conclusiones que se alcancen en ese plano, sin olvidar los innumerables ámbitos internacionales que, por su carácter horizontal, requieren la presencia de otras áreas de trabajo de la Federación Estatal, como pueden ser las actividades relacionadas con la Formación o con los correspondientes Comités de Mujeres o las actividades vinculadas a temas generales como la Salud Laboral, etc.
- Nuestra actividad con este nuevo enfoque debe avanzar en la formulación de propuestas de trabajo en tres direcciones:
 - La definición de alternativas o políticas sectoriales globales que den respuestas europeas e internacionales a los procesos de globalización, de liberalización y de concentración empresarial, laboral o profesional.
 - La búsqueda y determinación de marcos contractuales que permitan la definición de condiciones laborales mínimas, en el ámbito de empresa o grupo y sector, articuladas con los marcos contractuales nacionales. En concreto se podían avanzar mínimos en tiempo de trabajo, salud laboral y seguridad, formación y cualificaciones, homologación profesional y políticas de género.
 - La realización de estudios sectoriales que nos permitan conocer mejor cada uno de nuestros ámbitos de actuación aprovechando las sinergias que se favorecen desde la actividad de las correspondientes federaciones internacionales.
- Se trata de establecer un **Plan de trabajo** en tres direcciones:
 - En el ámbito nacional en el interno de nuestra organización en la fase de construcción de las alternativas y de las propuestas de actuación y en el posterior seguimiento de su desarrollo y cumplimiento, con el objetivo de que el conjunto de nuestra estructura asuma este trabajo como parte de su actividad.
 - En el ámbito internacional y, especialmente, en el europeo trasladando a las federaciones internacionales y sus correspondientes europeas nuestras alternativas y propuestas para que éstas las materialicen y lleven adelante, apostando para ello por una decidida cesión de soberanía que permita que dichas federaciones se conviertan en verdaderos instrumentos de intervención ante las instituciones internacionales, las patronales europeas e internacionales y ante las empresas y/o grupos multinacionales.
 - En el ámbito de las federaciones territoriales, contando con el apoyo de las estructuras sectoriales, haciendo que esas propuestas sean conocidas por los

trabajadores y trabajadoras afectados, para que se sientan protagonistas de las mismas.

- Debemos conseguir la participación real de los afiliados y afiliadas en la definición estratégica y en la práctica diaria de la Acción Sindical Internacional en su ámbito, de la misma forma en que lo hacemos en el resto de la Acción Sindical, poniendo en marcha un método de trabajo que nos permita concretar colectivamente en cada momento las propuestas de trabajo a desarrollar, estructurando planes de intervención en torno a cada uno de los ámbitos sectoriales, planes que deberán tener en cuenta las tres direcciones antes referidas (interno, internacional y nacional).
- Mejorar en nuestro trabajo de Acción Sindical Internacional nos obliga a tener en cuenta la presencia de otras organizaciones sindicales con las que existen o deben existir acuerdos de unidad de acción o de colaboración que deben concretarse en cada caso de forma diferente:
 - Un primer nivel en el interno de la C.S. de CC.OO. que nos debe llevar a establecer ámbitos de coordinación estables con otras federaciones de rama con las que compartimos nuestra representación en las distintas federaciones internacionales, es decir, con COMFIA, FECOHT y Actividades Diversas en lo referido a la UNI y con FITEQA en lo referido a ICEM.
 - Un segundo nivel en el ámbito nacional para poner en común con otras organizaciones sindicales nuestras propuestas y alternativas en cada ámbito de intervención como los órganos de dirección de las Federaciones internacionales y sus correspondientes europeas, los Comités Sectoriales de Diálogo Social (CSDS), Comités de Empresa Europeos o Comités de Grupo empresarial o de empresas multinacionales, teniendo en cuenta que el mayor nivel de unidad de acción debe establecerse con las diferentes federaciones de la UGT, pero sin olvidar acuerdos más puntuales con los sindicatos nacionalistas o con sindicatos "profesionales" con los cuales tenemos establecidos acuerdos o protocolos de colaboración.
 - Un tercer nivel en el ámbito internacional debe llevarnos a establecer una actuación coordinada con sindicatos a los que nos une una estrategia común en los asuntos que van a tratarse en cada ámbito de intervención. Una magnífica experiencia a este respecto es la puesta en marcha de Grupos de Coordinación de los Sindicatos de Europa del Sur en el ámbito de los sectores Postal, de Telecomunicaciones y Gráficas de la UNI o los protocolos de colaboración alcanzados con la CGIL o la CFDT en el ámbito de la ETF.

- Hay que concretar propuestas de aplicación en cada ámbito de actuación y/o intervención.

2.1.1 Nuestro papel en las Federaciones internacionales y en sus federaciones europeas.

- Hay que definir los niveles de nuestra presencia y nuestra actividad en cada una de las federaciones de las que somos miembros.
- Los órganos de dirección federal deben realizar un análisis específico sobre la actividad desarrollada por y en cada una de las federaciones internacionales de las que somos miembros: ITF, UNI con sus estructuras sectoriales (Postal, Telecomunicaciones, Gráficas y Medios y Entretenimiento), FIP, FIA, FIM e ICEM. El citado análisis debe tratar, al menos, sobre las siguientes cuestiones: actividad que desarrolla cada Federación internacional y su respectiva europea, nuestra presencia e incidencia en cada una de ellas y las perspectivas de futuro para ambas cuestiones.
- A partir de ese análisis se deben extraer conclusiones sobre la rentabilidad sindical del trabajo en cada ámbito y, en función de la misma, redefinir nuestra presencia, actividad y prioridades en materia de Acción Sindical Internacional en lo referido a las Federaciones.

internacionales, pudiendo establecer en su caso protocolos de cesión de representatividad temporal en los ámbitos o actividades que tras el análisis consideremos.

- Es necesario defender, en las federaciones de rama europeas en las que estemos presentes, su papel como federaciones de rama de la CES y su relación con la negociación colectiva europea.
- Debemos hacer valer nuestra representación en cuanto a evitar que el idioma se convierta, por la presión de los sindicatos mayoritarios (británicos y nórdicos), en un obstáculo de integración en el trabajo internacional lo que nos podría llevar a elegir nuestra representación en función del conocimiento de los idiomas y no de las capacidades y aptitudes para el trabajo que se les encomienda.

2.1.2 La negociación colectiva europea e internacional.

- En un proceso en el que existe un claro desplazamiento de los centros de decisión sobre las materias de negociación colectiva fruto de la globalización económica y de la construcción de la UE, es preciso elevar el nivel de intervención sindical que logre una correlación entre las decisiones económicas y las propuestas de negociación colectiva.
- La desaparición de los Comités Paritarios y su sustitución por los Comités Sectoriales de Diálogo Social (CSDS) han tenido un efecto contradictorio.
- Se ha rebajado el nivel de interlocución con la reducción real de competencias de estos organismos en cuanto a su capacidad de intervenir en una negociación colectiva sectorial europea y con la reducción de la participación de los sindicatos de los países miembros a uno por país originando problemas fundamentalmente en la representación de los países de Europa del Sur como España, Portugal, Francia e Italia.
- Pero al mismo tiempo la Directiva que dió paso al nuevo modelo de Diálogo Social amplió los sectores susceptibles de dotarse de un CSDS.
- En lo que se refiere a los Comités de Empresa europeos (CEE) hay que dar un nuevo impulso y reorientar nuestro trabajo, especialmente tras la aprobación de la Directiva europea que ha revisado sus funciones y características.
- El impulso debe dirigirse a fortalecer la construcción social europea en el terreno de la negociación colectiva, especialmente en los sectores que disponen de una dimensión europea y en las empresas o grupos empresariales en los que puedan constituirse espacios contractuales. Esta es una forma de homogeneizar unas condiciones laborales mínimas en cada sector al mismo tiempo que se logra presionar a las instituciones de la UE para que legislen en materia de derechos sociales con medidas de apoyo que posibiliten la construcción de un verdadero espacio de negociación y de diálogo social en el marco europeo.
- En este sentido es necesario poner en marcha diversas propuestas de trabajo que busquen la consolidación de estos comités como ámbitos de intervención sindical:
 - Proponer la creación de un CSDS en cada uno de los sectores y un CEE en cada empresa multinacional o grupo de empresas que conforman nuestra rama. Para ello será preciso proponer a las correspondientes Federaciones europeas una labor de búsqueda de patronales europeas a las que se pueda emplazar para la constitución de nuevos CSDS o CEE.

A este respecto hay que recordar los CSDS que ya se han constituido y que son los siguientes: Aviación Civil, Transporte por Carretera, Postal, Ferroviario, Marina Mercante, Puertos, Pesca, Telecomunicaciones y Gentes del Teatro.

- Articular la coordinación de los sindicatos presentes en cada uno de los CEE, garantizando una dirección sindical de los mismos. Debido a la escasa sindicalización de estos comités, derivada de la naturaleza de la Directiva Europea que los regula y de su transposición a la legislación española, se hace necesario asegurar que las estrategias a desarrollar en el CEE sean elaboradas por los sindicatos que participen en ellos en el ámbito de las correspondientes federaciones europeas, constituyendo comités sindicales con los sindicatos europeos con representación en el CEE correspondiente.
- Proponer que la C.S. de CC.OO. presente una iniciativa legislativa para modificar el instrumento de transposición de la Directiva Comunitaria de los CEE buscando una mayor sindicalización de los mismos.
- Elaborar propuestas de Acuerdos de negociación colectiva europea definiendo que materias deben incorporar así como su nivel de articulación con la negociación que se desarrolle en los Comités de Empresa Europeos y la que se desarrolla en los distintos niveles dentro de los Estado miembros.
- Establecer un mecanismo de trabajo similar al propuesto para los CEE dirigido a los Comités de Grupos de Empresa Internacionales o de Empresas Multinacionales.
- Establecer un método de trabajo con las correspondientes Federaciones de la UGT para asegurar una rotación en la presencia española en los CSDS y/o CEE así como un mecanismo de información y trabajo en común entre ambas organizaciones.
- Acordar protocolos de colaboración con los sindicatos de Europa del Sur para conformar una posición sindical común en el trabajo de los CSDS y CEE. Dichos protocolos deberán establecerse preferentemente con los sindicatos de Portugal, Francia, Italia y Grecia dando prioridad en dichos países a los sindicatos más próximos a CC.OO. desde el punto de vista de orientación sindical.

2.1.3 Mantenimiento de políticas de solidaridad.

- Poner en marcha de iniciativas dirigidas a la consolidación sindical y política de las estructuras sindicales en los países de América Latina o de nuestro entorno mediterráneo, iniciativas en materia de formación sindical, intercambio de información, coordinación de la actividad de las multinacionales que trabajan en estos países y en España, como se está desarrollando en el Grupo Intersindical Iberoamericano de Telefónica (G.I.I.T.) en torno al Grupo de Telefónica en América Latina.
- Pero también y de forma fundamental debe concretarse en una decidida política de apoyo a la integración de los sindicatos de estos países en las Federaciones internacionales de las que somos miembros, logrando vencer con nuestro apoyo la oposición que, en otros momentos, sufrimos en contra nuestra.

2.2 ACCIÓN SINDICAL: PROPUESTAS EN EL ÁMBITO DEL ESTADO

2.2.1 La acción sindical: tarea fundamental de los sectores estatales.

- La constitución de la Federación ha supuesto la confluencia de sectores diversos que desarrollan distintas actividades, desde servicios públicos del transporte o las comunicaciones en sentido amplio (telecomunicaciones, prensa, radio, televisión o servicio postal) hasta industrias como las de gráficas o el papel, pasando por actividades culturales o deportivas que no podemos considerar dentro de los servicios ni de la industria.
- Esta configuración de la Federación está enriqueciendo nuestra acción sindical, especialmente en lo referido a la negociación colectiva, pero nos obliga a un tratamiento diversificado y complicado.

- La acción sindical se convierte en un elemento de primer orden dentro de las tareas que debe desarrollar la Federación.
- En anteriores congresos definimos que "el elemento central de la actividad sectorial es el desarrollo de la Acción Sindical, aplicando y concretando, de manera creativa, la política sindical que colectivamente definimos para los marcos de actuación de la Federación" y añadíamos que había "que entender Acción Sindical como un concepto amplio que, partiendo del tronco central de la negociación colectiva, incluye la dirección de la actividad en Comités de Empresa y/o Juntas de Personal, la política de cualificación profesional, el empleo, la salud laboral, las condiciones de trabajo, etc."
- En consecuencia concebimos los sectores como un instrumento del que se dota la Federación para desarrollar la acción sindical. Pero el campo de la acción sindical se ha enriquecido notablemente y también en cuanto a su orientación, por lo que hay que buscar una mayor eficacia del trabajo sectorial.
- En ese sentido la Federación debe dotarse de instrumentos diversos para realidades diversas, entendiendo que la Acción sindical es responsabilidad de la Federación Estatal y que para su desarrollo y práctica delega parte de sus competencias en estructuras distintas adecuadas y adaptadas a cada una de las realidades sobre las que tiene que actuar.

2.2.2 La renovación de la Negociación colectiva

- La negociación colectiva actual sigue presa de una contradicción, como es el hecho de que si bien la organización del trabajo está sufriendo profundas transformaciones, el actual modelo de negociación colectiva sigue estando referenciado en el modelo de organización del trabajo taylorista.
- Este modelo ha dominado tanto la actividad industrial como la de los servicios y nos ha llevado a una concepción de la negociación colectiva definida en dos sentidos: intentar normar en los convenios colectivos, de forma exhaustiva, las condiciones de trabajo y los derechos profesionales tipo; y, la legítima mejora respecto a contenidos económicos y sociales del convenio anterior. Estamos ante una concepción de pura suma y ampliación de mejoras que se concebían permanentes como las formas de organización del trabajo.
- El modelo de negociación colectiva se ha mantenido en términos generales inamovible, a pesar de los profundos cambios que en las empresas se han producido: tecnológicos, de organización, descentralización productiva, subcontratación, grupos de empresas, deslocalización, monocultivo productivo del centro de trabajo con relación al producto final de la multinacional, globalización de los mercados, el "dumping" social, etc.
- Por todo ello creemos necesario realizar una reflexión a fondo sobre la negociación colectiva, sobre su estado actual, sobre nuestras prácticas contractuales, sobre sus contenidos y sobre las nuevas realidades que se producen en los centros de trabajo. Se trata de ser capaces de situar al Sindicato como sujeto crítico y contractual en la vida de la Empresa en cambio.
- Las nuevas formas de la economía y la producción derivadas de la llamada globalización son ya una realidad asentada sobre la que es imprescindible actuar desde la perspectiva sindical.
- La internacionalización de la economía ha supuesto la creación de distintas formas de producción, con organizaciones empresariales diferentes condicionadas también por la introducción de nuevas tecnologías.

- Hoy podemos hablar de procesos de concentración empresarial transnacional acompañados de una fuerte descentralización productiva que transforma el viejo esquema de grandes empresas con actividades productivas muy segmentadas. Este esquema es sustituido, en mayor o menor medida, por lo que ya se denomina "empresas-red", de características reducidas en lo que respecta al empleo, con alta capacidad de tecnología polivalente y una gran interconexión en su actividad.
- En este escenario a su vez se dibujan perfiles diferentes que afectan a materias cruciales como pueden ser las formas de la prestación del trabajo, las capacidades profesionales, la movilidad funcional, la productividad, etc.
- Todas estas realidades tienen un impacto en la configuración de los ámbitos de la negociación colectiva. La justa aspiración de que no exista ningún trabajador/a fuera de algún marco contractual se vuelve cada vez más difícil en un panorama de fuerte fragmentación empresarial y productiva. A esta dificultad se añade el aumento constante de la externalización de partes de la actividad antes propia y la utilización de fórmulas de fuerte flexibilidad laboral, como las Empresas de Trabajo Temporal o las contratas.
- En un país en que la legislación laboral, en lo que respecta a la interlocución y la capacidad contractual confiere bastante representatividad a los órganos unitarios electos, -comités de empresa y juntas de personal- y donde los convenios de empresa tienen un protagonismo crucial, este panorama de fragmentación supone una seria amenaza para la consecución del objetivo de creación de marcos contractuales suficientes para el conjunto de los trabajadores/as.
- La transformación de grandes empresas que por sí solas constituían un sector (televisión, telecomunicaciones, etc.) en una serie de pequeñas y medianas empresas, fruto de la liberalización y del aumento espectacular de la oferta, hacen imprescindible replantearse no sólo la necesidad de arbitrar marcos contractuales sectoriales si no también de dotar a éstos de cada vez mayores contenidos.
- En las empresas se está dando cada vez con mayor fuerza un proceso de "expulsión" de importantes números de personas de la regulación general del Convenio Colectivo en beneficio de una cada vez mayor individualización de las relaciones laborales. Esta individualización se "justifica" por la falta de respuestas de la negociación colectiva a la regulación de condiciones de trabajo específicas de colectivos determinados o por una falsa concepción de premiar lo individual sobre lo colectivo en una sociedad cada vez más "liberalizada e individualizada".
- Las respuestas a la citada individualización deben estar muy vinculadas a nuestra necesidad de disputar a los empresarios su "exclusiva" capacidad para regular la organización del trabajo, pues sólo negociando la organización del trabajo y avanzando en la sindicalización de las relaciones laborales se pueden consolidar y ampliar los derechos del sindicato como organización colectiva y básica de los trabajadores y trabajadoras, para actuar en las empresas y tutelar la defensa de los derechos individuales y colectivos impidiendo el desplazamiento de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo hacia negociaciones individuales y, por tanto, desiguales, entre cada trabajador y trabajadora y su patrono.
- Una parte importante de jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo lo hacen en empresas de nueva creación, en sectores nuevos y con tecnologías recientes. En este segmento se centra también la alta tasa de temporalidad en el empleo, la rotación y la movilidad funcional. La creación de marcos contractuales que no dejen fuera a estos nuevos trabajadores/as nos obliga a hacer un esfuerzo en cuanto a los ámbitos de los convenios y sus contenidos normativos.

- En lo que respecta a los ámbitos se hace ya imprescindible definir estrategias que concluyan en la firma de convenios de grupo. Estas nuevas "empresas-red" deben tener una regulación conjunta a través de convenios negociados y firmados para el conjunto de las pequeñas y medianas empresas que las forman. Para avanzar en ese objetivo se debe combinar la acción sindical con la exigencia de una legislación que regule la figura del convenio de grupo en todas sus vertientes (mecanismos de negociación, ámbitos funcionales, etc.).
- La negociación colectiva ha de ser rica en contenidos y responder a los cambios operados en la realidad productiva para estar a la altura de las circunstancias. Por ello en la negociación colectiva sectorial deberían abordarse, tal como se recoge en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, las siguientes materias: ámbito funcional, la contratación laboral, la estructura profesional, la estructura salarial, la jornada, la movilidad geográfica y funcional, la regulación de los cambios de condiciones de trabajo, los derechos sindicales y el régimen de información y consulta en las relaciones laborales, los criterios generales del procedimiento negociador, el régimen disciplinario, la seguridad, salud y la prevención de los riesgos laborales, la articulación de la negociación y la concurrencia de convenios, la administración del convenio, la formación profesional, la mediación y arbitraje. A estas materias podrían añadirse, para poder hablar de una cobertura negocial suficiente, las siguientes materias: la intervención sindical en materia de prevención de la drogodependencia, los requerimientos medioambientales, el control de la organización del trabajo y de la gestión empresarial, la política social, los posibles descuelgues salariales.
- Los convenios sectoriales deben empezar a ser considerados no tan sólo convenios de "mínimos", en cuanto a que van a afectar a la mayor parte de los trabajadores/as de un sector, en muchas ocasiones empleados en micro empresas con una altísima cuota de productividad y beneficios.
- Es precisamente en este nuevo esquema de fragmentación empresarial en el que la centralidad del sindicato adquiere mayor importancia si cabe. La actividad en torno a la negociación colectiva supra empresa, la vertebración del binomio presión negociación sólo es posible desde el fortalecimiento del sindicato. Sin desdeñar los órganos de representación unitaria, es forzoso sin embargo admitir que los comités de empresa están perdiendo buena parte de sus marcos de actuación en una realidad productiva donde la gran empresa experimenta cada vez más un retroceso y donde la prestación laboral se tiñe de perfiles nuevos. Las pautas históricas sobre las que hasta ahora ha descansado el peso del sindicalismo, trabajadores masculinos con contrato fijo a tiempo completo, escasa rotación laboral, categoría profesional cerrada, alta antigüedad, etc. están transformándose a pasos agigantados.
- Se ha registrado una progresiva separación entre la regulación colectiva formal del convenio colectivo y la realidad de la organización del trabajo y la vida de las empresas en cambio vertiginoso.
- Existe un progresivo empobrecimiento de los contenidos de la negociación colectiva derivado de una inercia al mantenimiento en los convenios de derechos existentes o inaplicables, lo que provoca que la negociación colectiva se limite, casi en exclusiva, a los incrementos salariales y la jornada de trabajo nominal, aspectos que no ponen en cuestión el gobierno empresarial de los procesos de cambio en la organización del trabajo.
- Pero al mismo tiempo comienzan a aparecer nuevas prácticas contractuales -aún incipientes- que pueden posibilitar una "puesta al día" de la acción sindical en el mundo del trabajo afectado por el cambio permanente. Es lógico que las nuevas prácticas contractuales surjan en momentos de cambios profundos en la organización del trabajo de nuestros sectores y empresas. Estas prácticas, aun dispersas, tienen un factor característico común:

1º. Adentrarse en la negociación de los propios cambios en la organización del trabajo, negociando la flexibilidad de la actividad empresarial y la prestación profesional y resituando -con mucha fuerza- la negociación de los problemas del empleo y su calidad.

2º. La negociación de nuevos derechos de carácter profesional, el tratamiento de los problemas del tiempo de trabajo y -de forma todavía escasa- la concreción de nuevos derechos de intervención sindical permanente.

- Se trata pues, de reorientar la negociación colectiva consolidando estas nuevas prácticas, lo que supone situar la negociación colectiva en la discusión de los cambios en la organización del trabajo y los procesos de flexibilización que los caracterizan.
- Si los cambios son permanentes, la negociación colectiva no puede ser estática. La negociación colectiva debe atender a las realidades del trabajo que cambian durante la vigencia del convenio, por ello debemos poner el acento en la regulación de derechos estables, con procedimientos concretos, de intervención y participación sindical, y en mecanismos de verificación de lo pactado. Se trata de dar un "gran vuelco" hacia la aplicación efectiva y los instrumentos y derechos del sindicato en la empresa.
- Todo ello, es una apuesta por un sindicalismo fuerte y crítico que extienda plenamente su poder contractual, que frente a las problemáticas laborales -el empleo, el tiempo de trabajo, las cuestiones profesionales, los derechos personales, la diversidad, etc.- que actúa sobre la base del análisis crítico de la organización de trabajo y su gobierno con una nueva visión del conjunto que persigue una transformación del trabajo mismo para humanizarlo y democratizarlo, incorporando los valores de calidad de vida y los derechos personales y colectivos.
- La negociación colectiva ha de ser permanente, no puede reducirse simplemente al periodo en el que se negocia el convenio colectivo.
- Se está dando una clara y generalizada tendencia, en la negociación colectiva de los últimos años, a la ampliación de las vigencias de los convenios colectivos. Esta tendencia combinada con el modelo tradicional de convenio colectivo, aleja la negociación colectiva de la realidad del trabajo en cambio permanente, favoreciendo una pérdida de poder contractual.
- Para lograr que la negociación colectiva discuta una realidad del trabajo en cambio, precisamos convenios colectivos abiertos que establezcan procedimientos de negociación colectiva permanente, desde el propio convenio colectivo, por materias, atendiendo a la complejidad de la negociación mediante comisiones específicas de verificación y muy centrados en la aplicación y desarrollo del convenio colectivo en los centros de trabajo, de solución extrajudicial de los conflictos colectivos, desplegando mecanismos de autocomposición de conflictos que tienen que tener como centro una verdadera reactivación de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, especialmente en los convenios sectoriales.
- Es imprescindible que la negociación colectiva penetre en los centros de trabajo, y se alimente de ellos para construir la solidaridad sectorial.
- Convivimos en nuestra Federación con realidades sectoriales dispares, que nos plantean serias dificultades para regular marcos de negociación sectoriales que realmente permitan la existencia de convenios colectivos que tutelen las condiciones de trabajo del conjunto de trabajadores y trabajadoras del mismo sector:
 - Convenios colectivos de empresa que viven en una cierta autarquía respecto a su realidad sectorial, donde se ha pasado de la vieja identificación: empresa igual a

sector, a una nueva realidad mucho más compleja, donde la empresa pierde peso con relación a un sector que se desarrolla cada vez más fruto de los procesos de liberalización y privatización.

- Convenios colectivos de ámbito sectorial en sectores con una presencia hegemónica de la pequeña y mediana empresa, donde se regula nominalmente pero el convenio colectivo no penetra en el centro de trabajo.
- Convenios colectivos de ámbito estatal sin articulación territorial de ámbito inferior, convenios que si la tienen, estatales que se articulan directamente en el pacto de empresa, etc.
- Sectores con vacíos de cobertura donde ni tan siquiera existe regulación.
- Tampoco podemos olvidarnos de la existencia de Grupos de Empresa como una realidad cada vez más extendida en la que las actividades de las empresas segregadas tienen poco que ver con la "Empresa Madre", como ejemplo más claro podemos citar la introducción de las grandes constructoras en sectores del transporte y de los servicios en general. En este ámbito de trabajo hay que situar respuestas con relación a problemas como:
 - La existencia de distintos encuadramientos federativos, y la necesidad de poner en común la negociación colectiva en ámbitos supra-federativos y no confederales.
 - La necesidad de crear marcos de negociación en los que se aborden materias como: empleo, recolocaciones en caso de reconversiones o reestructuraciones, contratación, salario mínimo garantizado, etc.
- El debate sobre la articulación de los convenios colectivos no puede ser nominalista. No es solo un debate sobre reserva de materias -siendo esto muy importante-, no puede ser un debate mecánico, hay que reflexionar sobre la concreción de nuevos ámbitos de negociación territoriales que sustituyan o complementen el ámbito provincial, es necesario avanzar en la construcción de marcos de negociación de ámbito de Comunidad Autónoma, y para ello es preciso pujar desde los convenios de ámbito estatal y también desde los provinciales.
- Articular también supone plantearse las realidades subsectoriales y sus espacios propios de negociación dentro del convenio sectorial, o tener en cuenta las realidades de grupo de empresa y su desarrollo en el ámbito de la empresa.
- Es necesario reconstruir una nueva armonía entre los distintos ámbitos negociales desde la premisa básica de que el centro de trabajo es el escenario central de las relaciones laborales, es el escenario donde se disputa la organización del trabajo y el ámbito natural de ejercicio de los derechos efectivos. Por ello debemos dotarnos de convenios que nos permitan "entrar" en los centros de trabajo para aplicar y desarrollar los derechos que se derivan de la negociación colectiva.
- La concreción de nuevos marcos contractuales, de carácter más amplio, debe hacerse sobre el respeto a las condiciones ya conseguidas en ámbitos inferiores. Insistiendo en la estrategia sindical de la extensión a otros ámbitos de esos derechos. El convenio de ámbito superior no es terreno donde se resuelven nuestra incapacidad en el gobierno o de conquista de los procesos de ámbito inferior. El convenio estatal o de comunidad autónoma ha de servir como nueva fuente de derechos de tutela en lo general, pero esencialmente ha de servir como generador de nuevos derechos de contractualidad, de intervención y verificación para el sindicato (en el ámbito inferior, en la empresa).
- Sólo manteniendo vivo el conjunto de fuentes contractuales y los ámbitos de negociación, articulados entre sí, podremos romper autarquías y aislamientos negociales, romper la pobreza de contenidos en la negociación, construir la solidaridad sectorial y extender

conquistas con un nuevo dinamismo, y especialmente nos permitirá como Federación desplegar estrategias sindicales sectoriales efectivas y de conjunto.

- Sin duda en este proceso de reforma de la estructura de la negociación colectiva influyen las fuertes resistencias empresariales. Ellos apuestan por la continuidad del modelo actual, alejando la negociación del núcleo duro de nuestra propuesta: el poder contractual sobre la organización del trabajo y el lugar donde este se disputa, el centro de trabajo.
- La negociación colectiva ha de regular los instrumentos para la participación y la intervención sindical.
- Una de las características de nuestra negociación colectiva, es la dificultad para profundizar en la regulación de derechos sindicales -no nos referimos a horas sindicales, liberados, locales, etc., que en muchos casos también-, los atisbos de cambios son todavía insuficientes.
- La primacía de la Ley en nuestro sistema de relaciones laborales ha afectado a las propias concepciones sindicales. Los derechos sindicales, con su carácter de derechos fundamentales, han quedado reservados al espacio de la Ley, mientras el convenio colectivo se orienta, casi exclusivamente, al mundo de la regulación de las condiciones materiales de trabajo.
- Esta realidad ha producido una división, entre los poderes y capacidades del sindicato y las condiciones sobre las que tiene que intervenir. Así la caída de derechos legales de intervención sindical -véase la contrarreforma del 94- comporta la pérdida automática de derechos sindicales, que todavía no han sido recuperados por una negociación colectiva presa de prácticas tradicionales.
- Una concepción de la negociación colectiva en clave normativista, ha generado prácticas negociales y transacciones que arrinconan los derechos sindicales a escenarios secundarios, tanto en la formulación de propuestas reivindicativas, como en la propia negociación y conclusión de acuerdos.
- La identificación excluyente entre negociación colectiva y convenio colectivo, cuando además se concibe como un convenio colectivo estático, incapacita convertir la capacidad de movilización y conquista sindical de intervención, en derechos sindicales estables. Hemos de generar una cultura que valore como negociación colectiva todos los diversos actos contractuales del sindicato para dar permanencia a los derechos conquistados.
- Pero no sólo hay que consolidar los derechos sindicales existentes en cada ámbito sino tender a su profundización y adaptación a las nuevas formas de trabajo, de participación y de organización. Un buen ejemplo de esta profundización puede estar, en una Federación como la nuestra, en la inclusión del derecho del trabajador y de la trabajadora a ser informados por su sindicato en su puesto de trabajo a través de medios informáticos que han ido sustituyendo y van a sustituir aún más al tablón sindical.
- Hemos de pugnar para que el convenio colectivo regule mecanismos de participación sindical en temas tan centrales en la empresa como: la estructura de la plantilla (que incluye la discusión de la naturaleza de la contratación, subcontratación, etc.) mecanismos que han de ser dinámicos con la discusión de las previsiones y su verificación en periodos temporales controlables. La organización del tiempo de trabajo, es el otro gran tema, pasar del "control nominal" al control real es el gran reto, un buen ejemplo puede ser los elementos de intervención y control que genera el nuevo Contrato a Tiempo Parcial.
- La negociación colectiva ha de garantizar el derecho de las personas diversas en la igualdad.

- La negociación colectiva sigue, en lo fundamental, impenetrable al hecho y la condición personal. En el modelo de negociación colectiva tradicional (el de las normas estables y permanentes) la igualdad se concibe en términos de "lo mismo para todos"; es más, nuestro sindicato ha entendido muchas veces, este hecho como el origen de su propia fuerza confundiendo lo colectivo con lo homogéneo y uniforme, y frecuentemente las posibilidades de distintas opciones personales se consideraban como una amenaza a la negociación colectiva.
- Esta concepción sindical propia de las formas de organización tayloristas, con su carácter masificador, integra al individuo en la organización del trabajo como un componente más, desconectado por completo de la persona que ejecuta el trabajo. Se produce así una línea divisoria impenetrable entre el centro de trabajo donde se ubica al trabajador número y el exterior donde habitan los seres humanos y sus problemas sociales, de los que la empresa se mantiene a salvo y distancia.
- En este escenario de "igualitarismo" sindical en la negociación colectiva se construyen las condiciones iguales sobre la base de prototipos -hombre adulto, casado, con cualificación de validez permanente- y de grupos profesionales dominantes, en el sector de que se trate, y lo universaliza al conjunto del sector.
- Las nuevas formas de organización del trabajo, con su impronta de flexibilidad, están poniendo en crisis ese modelo de contratación uniforme. La irrupción de la mujer en el mundo del trabajo, con la aportación de su propia diversidad, opera en el mismo sentido, lo mismo ocurre con la elevación generalizada de los niveles formativos y su desarrollo permanente, especialmente de los jóvenes. Así emergen nuevas conexiones entre las personas y el trabajo, entre el centro de trabajo y su exterior.
- Este proceso de cambio, de enormes potencialidades humanizadoras, es contradictorio en sí mismo. Las estrategias empresariales intentan gobernar este cambio mediante la individualización de las relaciones laborales, lo que les garantiza poder unilateral sobre la organización del trabajo, generando condiciones desiguales y amenazando lo colectivo que el sindicato representa.
- Necesitamos estrategias sindicales que construyan la igualdad desde la diversidad de género, edad, de intereses y opciones personales, en una nueva concepción de lo colectivo y de la negociación colectiva.
- Nuestra negociación colectiva ha respondido tímidamente a ese reto, donde más se ha avanzado es en la igualdad de género, más en las declaraciones generales que en mecanismos de igualdad efectiva, escasamente en acción positiva, y prácticamente nada en la apertura de espacios para el ejercicio de decisiones y opciones personales.
- Por todo ello es urgente dar respuesta a esta nueva realidad, pues los problemas relativos a la formación y la promoción, la salud laboral, la gestión del tiempo de trabajo y su relación con los tiempos de vida, solo por poner algunos ejemplos, son irresolubles sin un cambio sindical y de la negociación colectiva.
- Una negociación colectiva por y para el empleo es aquella que interviene sindicalmente en la organización del trabajo.
- Las cuestiones del empleo han de ponerse en clara conexión con la organización del trabajo como garantía que se pasa de los enunciados a la concreción. Esto indica dos exigencias claras: mecanismos de control y verificación sobre la estructura de la plantilla y su evolución en el centro de trabajo. Convenios sectoriales que contengan limitaciones

porcentuales a la temporalidad y instrumentos de participación control e intervención para el sindicato en el centro de trabajo.

- El desarrollo en la negociación colectiva de la definición de las modalidades contractuales debe de hacerse sobre la base de la causalización, relacionando las actividades de la empresa, su organización del trabajo con las necesidades causales de temporalidad.
- La negociación colectiva es un espacio para la participación, la representación de los intereses diversos, la organización y la afiliación.
- Si la participación en la vida del sindicato del conjunto de afiliados y afiliadas y de los trabajadores y trabajadoras en general, siempre es importante, en una negociación colectiva caracterizada por estar inmersa en un momento de fuertes cambios en el mundo del trabajo es imprescindible.
- La participación tiene dimensiones inseparables. Hay que reforzar la participación de lo diverso a través de la representación de todos los intereses legítimos de colectivos, grupos profesionales, personas, etc., para que haya identificación con los proyectos sindicales.
- Pero la participación no puede ser un mero enunciado, exige organizarla para hacerla posible. La participación en la negociación colectiva es un proceso que debe iniciarse en la fase del diseño de los proyectos (elaboración de las plataformas reivindicativas) que deben de asentarse sobre la base del análisis de los problemas reales en el centro de trabajo, concretándola en los procesos de movilización y finalmente en la toma de decisiones.
- En este sentido hay que realizar una reflexión sobre cómo se articulan las decisiones allá donde no existe organización sectorial, y no nos referimos solamente la organización sectorial estatal, -puede haber organización sectorial estatal y que ésta no se haya desarrollado territorialmente- con lo que no encontramos con un problema similar pero en un ámbito territorial distinto.
- También hay que encontrar el equilibrio entre el hecho afiliativo y el representativo. No podemos reclamar el voto a los trabajadores y trabajadoras en las Elecciones sindicales, entre otras cosas para tener la representatividad necesaria para poder negociar los convenios colectivos, y luego excluirlos del hecho participativo por no ser afiliados.
- Así mismo, en la toma de decisiones es necesario valorar de manera ponderada las distintas realidades territoriales o subsectoriales, en función de su peso cuantitativo, en el ámbito de que se trate, pues el resultado final no puede ser la suma de organizaciones, se trata de que el resultado final para la toma de decisiones sea la de individuos afectados por el hecho negocial que corresponda.
- También deberíamos de reflexionar sobre el papel de los órganos de dirección en la toma de decisiones, estos no pueden sustituir a los afectados en la toma de decisiones, en todo caso el órgano debe articular los mecanismos de participación que como mínimo, cuando la negociación sea de ámbito superior al provincial, deberían de ser asambleas de delegados/as y afiliados/as provinciales, debiendo ser de centro de trabajo en ámbitos inferiores, constatando su resultado y reservándose el derecho a veto en la firma, si los contenidos cuestionaran elementos sustanciales de nuestras propuestas sindicales.
- Profundizar en los mecanismos de participación es favorecer la afiliación estable y el crecimiento de nuestras estructuras organizativas. No nos cansaremos de repetir que el actual marco jurídico crea un profundo desequilibrio entre las competencias del Comité de Empresa y la Sección Sindical. Evidentemente este modelo no es ajeno al proceso de transición democrático, pero cometeríamos un profundo error si creyésemos que este es el factor determinante. Este modelo expresa un determinado modelo de organización del

trabajo: el de la empresa centro de trabajo, no relacionada con el entorno, no dependiente de un grupo empresarial, que cubría toda la fase de fabricación del "producto"; estamos también ante el resultado de un modelo de economía cerrada, protegida de la competencia exterior.

- Parece evidente que la realidad actual es sustancialmente distinta, estamos en el mundo de la globalización, de la interdependencia, del grupo de empresas, de las multinacionales, y en este mundo, el instrumento sindical central que la Ley prevé en el centro de trabajo es el Comité. Nos encontramos ante este dilema. Es esta realidad la que nos tiene que hacer entender la necesidad de reequilibrar los poderes entre el Comité y el Sindicato. Estamos ante el reto de fortalecer el instrumento más útil para el desarrollo de nuestra estrategia -la sección sindical en primer lugar, el sector, la federación- para el modelo sindical que necesitamos.
- En línea con todo lo referido a la participación hay que poner en marcha un Código de derechos de participación de los afiliados y las afiliadas que deberá concretarse por el Consejo Federal en el plazo de un año desde la finalización del 2º Congreso Federal. En dicho Código deberemos regular los derechos preferenciales de los afiliados y afiliadas de la FCT a la hora de la toma de decisiones en la acción sindical, especialmente en la negociación colectiva.

2.2.3 La negociación colectiva en el sector público.

- En los últimos años hemos asistido a un cuestionamiento, desde el Gobierno, del derecho de negociación colectiva en el sector público. De forma directa en lo relacionado con los empleados públicos -tanto funcionarios como laborales- y de forma indirecta en lo que respecta a las empresas que se consideran como del sector público.
- Es necesario avanzar en una mayor coordinación de las actuaciones para que, por la vía de la intervención sindical, se supere esta situación y se consiga que las empresas que componen el Sector Público puedan liberarse de las ataduras de la rigidez presupuestaria del Gobierno de turno.

2.2.4 Los Acuerdos Interconfederales en nuestra Rama.

- El Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva buscaba la conformación de un nuevo sistema de negociación colectiva que supere la actual situación existente, caracterizada por la existencia de múltiples unidades de negociación colectiva concurrentes entre sí.
- Se trataba de racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización existente, buscando una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales.
- La vigencia de este Acuerdo acaba en abril de 2001, por lo que es necesario poner en marcha algunas propuestas que cubran los objetivos previstos en el mismo especialmente en referencia a sectores o subsectores con convenios inexistentes, a los que no les es de aplicación el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos, o con convenios pobres en contenidos o sin una adecuada articulación.
- En ese sentido, debemos revisar los mapas de negociación colectiva de cada uno de los sectores y subsectores de la FCT para presentar propuestas que nos permitan reformar y revisar dichos mapas de negociación, poniendo en marcha las medidas que sean necesarias de cara a las patronales y al resto de los sindicatos presentes en cada sector, muy especialmente en lo referido a la UGT.
- A este respecto hay que recordar que los sectores o subsectores que carecen de convenios colectivos estatales son los siguientes: Compañías de Transporte Aéreo -

nacionales y extranjeras-, Empresas de Handling, Empresas de Trabajos Aéreos, Empresas de Ferrocarriles, Empresas de servicios ferroviarios, Marina Mercante, Tráfico Exterior, Telecomunicaciones excepto operadoras de cable, Transporte de Viajeros por Carretera, Actores de Cine y de Audiovisual, Doblaje de Cine y Televisión.

- El Acuerdo Interconfederal sobre Vacíos de Cobertura trataba de cubrir los vacíos de contenidos producidos por la desaparición de las Ordenanzas Laborales centrándose en cuatro materias: estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario.
- La vigencia de este Acuerdo acaba en diciembre de 2003, por lo que hay que establecer un Programa de trabajo, con los sectores afectados, para poner en marcha algunas propuestas que culminen con la creación de un ámbito contractual que permita a todos los sectores y subsectores de la Federación "descolgarse" del Acuerdo.
- En concreto habrá que desarrollar planes concretos en los sectores correspondientes, dirigidos a: Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos (Empleados de Prácticos), Industria de Pesca de Cerco y otras Artes, Pesca en Buques Arrastreros al fresco, Pesca Marítima en Buques Congeladores (excepto Congeladores de Marisco), Espectáculos Públicos y Deportes, Profesionales de la Música, Radiodifusión, Profesionales de Teatro, Circo, variedades y Folklore (Teatro excepto Madrid y Barcelona).

2.2.5 Plan de actualización en la Negociación colectiva.

- Pero una vez puestas las bases para realizar una reorientación de la negociación colectiva es preciso establecer un procedimiento para revisar la existente.
- En este sentido hay que poner en marcha un "Plan de actualización de la negociación colectiva" que, en función de los objetivos y propuestas antes desarrolladas, nos permita hacer una revisión de lo hasta ahora consolidado, en lo referido a los convenios existentes, su articulación y especialmente sus contenidos.
- Este Plan debería partir de las conclusiones del debate congresual incluyendo como referencia, en cuanto a contenidos, materias y su articulación en distintos ámbitos contractuales, lo recogido en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

2.2.6 Adaptación flexible del derecho de huelga a la flexibilización empresarial y productiva

- La Sentencia del TC 11/81 de 8 de Abril, declaraba inconstitucionales determinados aspectos de la norma aún hoy vigente en materia de huelga (el preconstitucional RDL 17/77 de 4 de Marzo sobre Relaciones de Trabajo). Las transformaciones productivas y la extensión del sector servicios producidos desde 1977 hacen difícil la pervivencia de un modelo de huelga concebido y desarrollado para una organización de la producción basada en esquemas tradicionales.
- Sin embargo, en estos más de veinte años de intensa transformación de las fuerzas productivas y de las organizaciones sindicales, no nos hemos detenido a reflexionar de manera organizada sobre la manera en que desarrollamos esa expresión máxima del conflicto que es la huelga, más allá de los notables esfuerzos de 1.992/93 para la elaboración de un texto consensuado de Ley de Huelga que finalizaron con la precipitada disolución del Parlamento.
- En el reciente 7º Congreso Confederal hemos analizado diversos motivos para explicar la tendencia decreciente de la conflictividad generada como consecuencia de la negociación colectiva. Nos interesa aquí, por su especial incidencia en nuestra Federación, las que se refieren a la disminución de la eficacia de la huelga:

- a) como consecuencia de la imposición de servicios mínimos, abusivos además, como práctica ya habitual por parte de la administración, y
 - b) como consecuencia también del desarrollo de nuevas tecnologías y de transformaciones en las maneras y formas de producción
- El análisis sobre la eficacia/ineficacia de la huelga nos lleva a un debate en planos diversos. En el plano institucional, a la puesta en entredicho del modelo de regulación legal del derecho de huelga existente en nuestro país; y en cuanto a la organización del proceso productivo, a la toma en consideración de los cambios producidos como consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías y de nuevas formas de organizar la producción: segmentación, segregación y subcontratación de actividades, utilización de ETTs, etc. En ambos planos tenemos la obligación de concluir nuestra reflexión con la formulación de los cambios que sean precisos, tanto en el aspecto legal como en lo relativo a nuestra actuación práctica ante las nuevas situaciones.
 - Tanto la definición de servicios esenciales como la posterior fijación de la extensión e intensidad de los servicios mínimos se vienen consolidando como actos unilaterales de la Administración, sin participación real posible de los sindicatos convocantes. La jurisprudencia existente solo en contadas ocasiones ha venido a darnos la razón, y en esos casos de imposible aplicación práctica.
 - El uso habitual de servicios mínimos impuestos y abusivos resta eficacia a la huelga e influye muy negativamente en los trabajadores a la hora de decidir su participación; el coste es demasiado alto, sin que ese sacrificio se vea compensado no ya por la paralización del servicio sino ni siquiera con una disminución aceptable del mismo. Ello supone la quiebra, en la práctica, de uno de los pilares que conforman el "círculo virtuoso" (en expresión de A. Baylos) que forman los tres elementos esenciales que se hallan implicados en la regulación concreta de los niveles de protección de que gozan los trabajadores: sindicato, negociación colectiva y huelga.
 - En defecto de una iniciativa de modificación legislativa del marco regulador de la huelga, hoy difícil, debemos profundizar en la elaboración de propuestas susceptibles de plasmarse, en primera instancia, en Acuerdos con la patronal. Un Acuerdo que hiciese posible la fijación de reglas estables de comportamiento, vinculantes para trabajadores y empresarios, nos permitiría aislar y superar las deficiencias más notorias de la regulación legal hoy vigente ante la convocatoria y desarrollo de procesos de huelga, facilitando además al Sindicato el desarrollo de un papel más activo en la regulación del conflicto, y por tanto también en su dirección y gobierno. Elementos a considerar para la fijación de las mencionadas reglas habrán de ser, entre otros, la previa consideración de cuáles son las actividades que reciben la consideración de "servicio esencial", y la extensión e intensidad de los servicios mínimos a realizar en dependencia con la modalidad de la huelga y el servicio en que se convoca.
 - Conviene en este sentido emplazarnos confederalmente en primer lugar para que este tema pueda ser situado entre las prioridades para el diálogo con la patronal, al tiempo que actualizamos, el proyecto sindical de Ley de Huelga del 92.
 - Es oportuna la reflexión sobre dos elementos, ambos interrelacionados: ¿cómo aumentar el grado y nivel de implicación de los trabajadores, y cómo hacer —en definitiva— más eficaz la huelga, a la luz de las nuevas formas de organización del trabajo?
 - Los medios e instrumentos tradicionales de democracia para la participación y toma de decisiones, tales como la asamblea, el comunicado informativo, el tablón de anuncios, o el propio piquete informativo, pensados y puestos en práctica para influenciar e incidir en las personas, pueden verse debilitados (y con ello la cohesión necesaria entre los trabajadores para el éxito del conflicto) por la fragmentación y dispersión de las unidades de producción (subcontratación de actividades, segmentación, etc.) y la diferente motivación de los trabajadores en función de su vinculación temporal o indefinida con la empresa o, incluso, la deslocalización del factor trabajo a través de fórmulas como el teletrabajo. De aquí la

necesidad de profundizar y desarrollar para la acción sindical la utilización práctica de cuantas tecnologías están hoy al alcance de un número cada vez mayor de trabajadores (correo electrónico, webs, videoconferencia, etc.). Es imprescindible, también en este capítulo, la extensión del uso de internet a todas las estructuras y delegados del Sindicato.

- "Las máquinas no pueden ser convencidas para que se adhieran a la huelga". Para las personas, pero no las máquinas, que siguen funcionando y con ello el servicio no se interrumpe... En sectores como telecomunicaciones o RTVs, la relativa independencia del funcionamiento del proceso productivo respecto del trabajo de una parte significativa de la plantilla permite que la producción pueda realizarse con un número reducido de trabajadores, con independencia de que al mismo tiempo la mayoría pueda encontrarse participando activamente en el conflicto.
- La eficacia de la huelga en estos sectores solo será posible a partir de la "acción expresa" por parte de los trabajadores para detener o dificultar el funcionamiento normal de la producción, además de las fórmulas ya utilizadas para la exteriorización del conflicto hacia la opinión pública, usuaria de dichos servicios. La negociación de reglas estables en cada servicio debe permitir que el criterio sobre la existencia de prestaciones esenciales para la sociedad y de servicios mínimos sobre las mismas se aplique no solo a los trabajadores, como sucede en la actualidad, sino también a las máquinas y sus prestaciones técnicas, de manera que pueda hacerse posible, a partir de la acción colectiva organizada, una cierta manipulación de la organización productiva que resulte útil a la eficacia de la huelga.
- Evidentemente, la paralización de algunos servicios puede producir daños y desorganización en otras actividades para las que no se ha convocado la huelga. Determinar, en aquellos supuestos en que técnicamente sea posible, una especie de huelga parcial de las aplicaciones productivas que permitiesen que la mayoría de los ciudadanos no se viesen privados del mismo y sí, por el contrario, otros centros de actividad u otras utilidades del servicio, sería una de las tareas a afrontar.
- Las dificultades e implicaciones que tales decisiones conllevan no deben impedir, en una primera fase, su debate abierto y público, ante el cual cabe una batería de argumentos:
 1. el derecho de huelga es no solo fundamental, sino básico en nuestro esquema democrático. Las nuevas técnicas de producción no pueden hacer inviable el ejercicio de un derecho fundamental como el de huelga, que necesitará su adaptación legal a los tiempos presentes.
 2. la propia convocatoria de huelga produce un efecto de "anestesia" (término utilizado por el Tribunal Constitucional) sobre los poderes de organización del empresario, que se ven paralizados ante la mayor preeminencia del derecho de huelga.

2.2.7 Nuestro trabajo en los sectores "profesionales".

- Es necesario y urgente realizar una reflexión que nos permita extraer unas conclusiones que nos ayuden a definir el ámbito de nuestra actuación y que, podríamos resumir en dos posibilidades: realizar un trabajo propio de acción sindical disputando a los sindicatos con implantación en estos sectores nuestra presencia, la afiliación y la capacidad de generar propuestas y alternativas o asumir la realidad vivida hasta este momento y, sin renunciar a nada en el futuro, apostamos por un trabajo más propio de las relaciones unitarias o institucionales que busque atraernos a esos sindicatos que se mueven fuera del sindicalismo de clase.
- Cada colectivo es diferente y, por ello, requiere un análisis y unas conclusiones diferentes. Dicho análisis debe incluir entre otros aspectos el marco de relaciones laborales/profesionales y/o empresariales en que se mueve cada colectivo, la posible negociación colectiva si la hubiera, las fuerzas sindicales presentes y su mayor o menor proximidad al sindicalismo de clase y, en concreto, a CC.OO.

- Dicha reflexión deberá realizarse con la participación activa de los trabajadores pertenecientes a estos colectivos, contando con la colaboración de alguno de los colectivos organizados "fuera" del sindicato.
- Creemos que el debate en torno a esta Ponencia puede ser el marco idóneo para iniciar la citada reflexión que debería concluir, en un plazo no superior a un año desde la celebración del 2º Congreso, con unas propuestas de trabajo claras y vinculantes para toda la organización aunque con las peculiaridades propias para cada colectivo y cada ámbito territorial de actuación.

2.2.8 La importancia del sector público: Lo público como factor de cohesión social.

- La ofensiva contra todo lo público es una característica esencial de las políticas neoliberales, estas tienen en España una mayor repercusión por la debilidad que de partida tenía nuestro sector público con relación a los países del entorno. Se ha impuesto una cultura social falsa en la que liberalizar es, automáticamente, igual a privatización y desregulación.
- Los distintos gobiernos del PSOE y especialmente el último gobierno del PP han utilizado las privatizaciones de empresas públicas como un instrumento de captación de recursos económicos necesarios para financiar su política económica y fiscal: reducción del déficit público y defiscalización de las rentas del capital. Estos objetivos se han impuesto sobre el interés social renunciando a la presencia pública en sectores que por su capacidad tecnológica e industrial son decisivos a la hora de introducir factores de regulación y orientación en la actividad económica.
- Una vez más hemos de reafirmar el papel social de lo público como instrumento imprescindible que garantice libre acceso, en igualdad de condiciones, de todos los ciudadanos al estado social.
- Nuestra rama cuenta con una peculiaridad reseñable, la presencia de sectores relacionados con importantes servicios públicos, que tienen que ver con derechos ciudadanos como la movilidad, el acceso a la información, las comunicaciones, etc.
- Por ello, al conflicto capital-trabajo, se superponen conflictos con la ciudadanía o conflictos con distintas administraciones titulares de dichos servicios públicos, que son especialmente sensibles por su repercusión en la sociedad o en distintos sectores económicos.
- La acción institucional es una materia muy relevante en una acción sindical penetrada por tan diversos conflictos, para evitar que la opinión pública atienda tan sólo a los aspectos superficiales sin profundizar en las raíces de tales conflictos, que en muchos casos tienen que ver con sus derechos y sus intereses. Es en este sentido en el que revalidamos el Pacto con la Ciudadanía, como parte de nuestro compromiso sociopolítico.
- La relación del conjunto de la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. con la sociedad, por lo tanto, ha de ser una relación permanente, estructurada y organizada que permita a la vez transmitir y adecuar nuestra acción sindical a un entorno tan peculiar. Creemos que los Consejos Sociales, las Plataformas, etc., que reúnen a nuestros "aliados naturales" son un mecanismo idóneo no sólo para transmitir nuestras opiniones, sino para aglutinar una masa crítica suficiente para resistir el embate liberal, y lanzar propuestas alternativas y no corporativas.
- Fruto del modelo económico y político heredado de la dictadura, las Empresas Públicas se han caracterizado por una gestión profundamente centralizadora y con escasa capacidad de adaptación a las nuevas realidades políticas y económicas. Es precisamente esa

escasa capacidad de adaptación uno de los argumentos, que de forma interesada, utilizan los defensores de las políticas privatizadoras, para conseguir el aval social.

- Combatir estas políticas requiere una posición sindical a la ofensiva. Hemos de situar, desde la cultura de la propuesta, la necesidad de la reforma de la empresa pública: mayor descentralización en la toma de decisiones, de tal manera que la gestión sea más cercana al usuario; la implicación de las administraciones autonómicas y municipales; Y la concreción de mayores espacios de democratización mediante la presencia de los agentes sociales en los Órganos de Gobierno y Administración de estas empresas.
- Defender la Empresa Pública es, inequívocamente, defender su papel como elemento vertebrador de la solidaridad social y territorial. Esta batalla solo es posible ganarla desde un mensaje que conecte con el conjunto de la sociedad, construido desde la credibilidad de una gestión eficiente, de lo contrario será imposible establecer la imprescindible alianza entre los trabajadores y trabajadoras de las Empresas Públicas y los usuarios receptores de los servicios que estas prestan, y estos (los usuarios) acabaran convirtiéndose --fruto de las fuertes presiones que la ideología dominante intenta imponer-- en un bumerang.
- Hay toda una serie de actividades económicas, de evidente interés social, que si bien están gestionadas por la iniciativa privada tienen una gran influencia sobre el conjunto de la sociedad (las telecomunicaciones, los medios de comunicación, etc.). Algunas de estas actividades se han visto sometidas en los últimos años a fuertes procesos de privatización que se justificaban desde la necesidad de avanzar en el terreno de la liberalización. En la práctica se ha pasado del monopolio público al oligopolio privado transfiriendo ingentes cantidades de renta nacional a manos privadas. Es imprescindible el establecimiento de instrumentos públicos, con participación de usuarios y agentes sociales, que salvaguarden los intereses del conjunto de la sociedad frente a las políticas de gestión basadas en el "máximo beneficio". En este sentido, apoyamos instrumentos como los balances sociales que permiten sustentar el concepto de rentabilidad económica social, especialmente en empresas públicas de servicio público.
- Nuestra apuesta estratégica de defensa de los servicios públicos, y del mantenimiento de la titularidad pública de los que no han sido privatizados en su gestión, debe ir acompañada de una fuerte exigencia de intervención de los poderes públicos en los servicios gestionados desde la iniciativa privada, sobre la base de establecer mecanismos de regulación y control democrático que garanticen:
 - 1- La prestación universal, desde el ejercicio de los derechos individuales y desde el necesario equilibrio territorial
 - 2- Que la liberalización no lleve aparejada la desregulación social (empleo estable, condiciones de trabajo, salarios, etc.)
 - 3- La no sustitución de facto de monopolios públicos por oligopolios privados.

2.2.9 Acción positiva: tratar desigualmente a los desiguales

- Atención específica al desarrollo y caracterización del empleo femenino en la Federación de Comunicación y Transporte.

El empleo femenino se sigue caracterizando por una alta tasa de paro y una baja tasa de actividad. En nuestra rama la tasa de actividad esta en torno al 13% y la media salarial supone una renta de la mujer del 81,1% sobre la renta de los hombres.

El empleo de las mujeres en nuestra federación se concentra mayoritariamente en el ámbito de los servicios de atención, trabajadoras no móviles, y una gran parte de ellas ubicada en subsectores, en la pequeña y mediana empresa, con alto índice precariedad y una baja sindicalización como lo demuestran las pasadas elecciones sindicales.

El desarrollo de las nuevas tecnologías, así como la transformación de las relaciones laborales, nuevas formas de organización del trabajo, autoempleo, teletrabajadores etc. que van a afectar de forma decisiva el empleo en nuestra rama, puede tener repercusiones negativas en las mujeres.

- Nuevas Demandas sociales: reparto del tiempo de trabajo y reparto de las responsabilidades familiares.

Cuando se habla del reparto del trabajo se tiene que hacer desde una perspectiva integradora de todos los tiempos necesarios para un desarrollo armónico y sostenible, es decir, los tiempos de trabajo: los públicos y los privados, los productivos y asalariados y los reproductivos y no asalariados.

Se constata que las mujeres siguen realizando la práctica totalidad del denominado "trabajo reproductivo" (trabajo necesario para la sociedad, que no es remunerado y por tanto tampoco a tenido una valoración económica, como atención y cuidado de menores, personas mayores o dependientes, trabajo domestico etc.), detrayendo con ello la responsabilidad que tiene el Estado.

Es fundamental actuar de manera más decidida en el cambio de mentalidades, hay que avanzar en el reconocimiento y valoración social de las tareas domésticas y de cuidado de otros para propiciar e incentivar su reparto entre hombres y mujeres, poniendo en marcha acciones positivas e incluso regulando normativamente medidas para el reparto equilibrado del trabajo no asalariado.

Utilizar a través del sindicato, nuevas formas y mecanismos más innovadores en las campañas de sensibilización que propicien los cambios de mentalidades avanzando hacia un mejor reparto del trabajo productivo y reproductivo.

- Impulso de la Acción Sindical desde una perspectiva de genero.

La experiencia desarrollada a través de los proyectos NOW - LUNA/OPTIMA, nos han permitido entrar en empresas de nuestra federación de radio, TV, transportes ferroviarios y alquiler de vehículos, con el objetivo de profundizar en la Acción Sindical, analizando la trayectoria profesional de hombres y mujeres y diagnosticar si existe discriminación en dichas empresas y de que tipo, para poder acordar un plan de Acción positiva (empresa y sindicatos), que corrija los desequilibrios detectados.

A la vez se ha ido formando a la representación sindical de las empresas para que se sensibilicen y puedan reconocer posibles situaciones de discriminación indirecta que a veces son difíciles de detectar en convenio con una regulación aparentemente neutra.

Las investigaciones llevadas a cabo, en relación con las políticas de RR.HH. que las empresas tienen, así como con las entrevistas y encuestas a trabajadoras y trabajadores, junto con los debates y reflexiones que hemos tenido en la fase de formación con los representantes sindicales en relación a la situación de las mujeres en las empresas, frente al empleo, y en los contenidos de los convenios, ponen a la luz las diferencias de estas con respecto a sus compañeros hombres, desde el momento de acceder a su puesto de trabajo hasta el momento de abandonarlo, a lo largo de su relación laboral, con numerosas desigualdades con respecto a: tipo de contratación, posibilidades de promoción y tratamiento de la clasificación profesional, segregación ocupacional, disfrute de los derechos de maternidad, padecimientos de acoso sexual, el tratamiento y prevención de salud laboral, el acceso a la formación continua, estructuras salariales, y a la compatibilidad con las responsabilidades familiares.

Por lo tanto debe ser una prioridad que desde las políticas de Acción Sindical, se propicien las propuestas específicas para el colectivo de mujeres, ya que las obligaciones familiares desiguales conllevan una disponibilidad desigual, lo que genera una segregación ocupacional con expectativas laborales distintas, fruto todo ello de los estereotipos sexuales al uso, lo que exige de una Acción Sindical permanente y diversa.

- **La Negociación Colectiva como herramienta de cambio**

El modelo de negociación colectiva tradicional, que queremos cambiar y adaptar a las nuevas formas de organización del trabajo, a la nueva concepción de las estructuras empresariales así como a la diversidad de los colectivos que conforman el actual mercado de trabajo, ha de tener necesariamente en cuenta todos estos elementos para que la integración de las trabajadoras y trabajadores en las empresas, garantice la igualdad de oportunidades y tenga en cuenta las diferencias de género.

La Negociación Colectiva es un instrumento de gran importancia para la regulación de las condiciones de trabajo en general y para la eliminación de las discriminaciones que por sexo se producen en particular, aunque en este terreno aún hay carencias significativas.

La negociación colectiva ofrece un enorme potencial para contribuir a la eliminación de la discriminación de las mujeres en el mundo laboral y además puede ser un elemento decisivo de desarrollo de la Acción Positiva y de la Igualdad de Oportunidades, es necesario desterrar definitivamente de los textos aquellas cláusulas o condiciones que sirven de amparo o dan cobertura suficiente al mantenimiento de situaciones de desigualdad, que todavía existen en convenio de nuestra federación, que están obsoletas y que por inercia no se han hecho desaparecer.

Las propuestas que desde la Federación debemos desarrollar y concretar en las plataformas de negociación colectiva pasan por:

- Utilizar la negociación colectiva para impulsar la igualdad de oportunidades, eliminando cláusulas discriminatorias y ampliando las que faciliten el impulso de políticas de igualdad.
- Promover la puesta en marcha de Acciones Positivas en el seno de las empresas encaminadas a eliminar las discriminaciones tanto directas como indirectas, previamente detectadas respecto a salarios, acceso, distribución y duración de la jornada, clasificación profesional, promoción, sin olvidar un aspecto fundamental como el desarrollo de todo lo relacionado con las responsabilidades familiares y el cuidado de las personas dependientes por parte de hombres y mujeres.
- Constituir comisiones paritarias de Igualdad para el seguimiento de la situación laboral de las mujeres y equilibrar su situación socio-laboral en las empresas.

- **En la actividad Organizativa**

Cada vez son mayores y más complejas las tareas de la actividad sindical y los recursos humanos no tienen la misma tendencia a aumentar.

La paulatina incorporación de las mujeres al mercado laboral, es una fuente de la que nos podemos surtir para incrementar la afiliación y los cuadros sindicales.

Queremos que la presencia de mujeres en el sindicato aumente y su representación se corresponda con su realidad laboral.

Las mujeres viven el tiempo de manera diferente a los hombres, debido a la doble jornada de trabajo que, en la mayor parte de los casos, ellas realizan, y si a esto añadimos la participación como cuadro sindical su situación se complica aún más.

Esta realidad diferenciada del uso del tiempo, esta percepción del "valor" del tiempo, específica de las mujeres nos debe llevar a cuestionarnos nuestras formas de funcionamiento (los debates eternos, las dinámicas de nunca acabar.....) que dificultan la participación de las mujeres, su incorporación a la actividad sindical en cualquiera de sus formas y que, por otra parte también fomenta que las cosas sigan igual en cuanto a la no participación de los hombres en las tareas domésticas.

La necesaria regeneración de nuestros cuadros pasa por una nueva cultura de la organización que haga más atractivo y ágil el trabajo sindical y que las mujeres sientan que sus reivindicaciones específicas forman parte del conjunto del trabajo sindical.

Para el avance de la representatividad de las mujeres en el sindicato sea una realidad que podamos ir constatando y evaluando, debemos impulsar medidas como:

- Establecer criterios que incluyan la representación proporcional o al menos un equilibrio para la configuración de las candidaturas de CCOO, para las EESS, Comités de Empresa, Juntas de Personal, delegadas/os de prevención, Comités de Empresa Europeos, Mesas de Convenios, etc.
- En la perspectiva de afiliadas/os incrementar, en las publicaciones (CyT o cualquier otra que se edite desde nuestro ámbito federal) la aparición de contenidos de imágenes que visualicen a las mujeres y vigilar las imágenes gráficas que se utiliza para dar una imagen del sindicato más acorde con la realidad que tenemos que construir, es decir de hombres y mujeres.
- Integración de la perspectiva de género en los informes, balances, presupuestos, planes de trabajo, de las distintas secretarías.
- Garantizar la representación proporcional a la afiliación de las mujeres en las ejecutivas y en las delegaciones que corresponda elegir en los procesos congreguales. En la elección del resto de los órganos de dirección, se promoverá la participación de mujeres para tratar de alcanzar la representación proporcional.

2.2.10 El empleo juvenil.

- El conjunto de los cambios técnicos y organizativos en los sectores de actividad que agrupa la Federación, ha supuesto un cambio radical de la estructura de los empleos y de las cualificaciones requeridas por los jóvenes que entran en el mercado de trabajo. Este cambio no solo afecta al nivel previo adquirido en la formación inicial y de base, sino a un conjunto de aptitudes más amplias y más imprecisas que las requeridas para los empleos tradicionales, como son la capacidad de iniciativa y las aptitudes para la adaptación a los cambios y a la movilidad.
- Los criterios de contratación y los procedimientos por medio de los cuales las empresas someten a prueba la "empleabilidad" de los jóvenes tienden a transformarse. El nivel de formación inicial suele servir de criterio o de señal de una competencia potencial para la selección previa a la contratación, completado por otros criterios más subjetivos como la adaptabilidad al puesto de trabajo.
- En los sectores donde el manejo de nuevas tecnologías es predominante, la experiencia en la empresa es la que permite más adelante el reconocimiento de la competencia profesional. En consecuencia el espacio de movilidad es interno en la empresa a través de la adquisición de cualificaciones específicas, lo que explica los procesos que suelen vivir los jóvenes provenientes de la enseñanza técnico-profesional y/o universitaria, obligados a aceptar puestos poco o nada cualificados, al menos durante un tiempo determinado (becarios, colaboradores, trabajadores en "prácticas"...))
- Por otro, donde los cambios no han alterado sustancialmente la organización tradicional del trabajo, las empresas han ampliado el recurso al mercado en el caso de categorías de mano de obra que no desempeñan un papel estratégico en el proceso productivo. En este contexto, los jóvenes pueden inscribirse de modo duradero en itinerarios de precariedad en los que se alternan el desempleo, empleos precarios y cursos de formación bajo distintas modalidades y con contenidos dispares, para tratar de garantizar un crédito de conocimientos que puedan ofrecer nuevas oportunidades de empleo.
- El trabajo que debemos realizar no puede ser entendido como acciones de la juventud para la juventud, es necesaria la implicación de todas las estructuras y organizaciones federales,

para poner en práctica los objetivos y conclusiones de la 1ª Conferencia Confederal de Juventud. La afiliación del colectivo juvenil y por lo tanto la participación activa de este, en el conjunto del sindicato, ha de estar en el punto de mira de todo este proceso.

2.2.11 La Salud Laboral.

- La salud es un derecho fundamental e inalienable del ser humano. Sin salud la persona pierde la facultad para desarrollarse armónicamente, y pierde las posibilidades para realizar un trabajo que le permita desplegar sus capacidades creadoras y adquirir los medios económicos para su progreso social y humano. El trabajo y las condiciones en que se realiza determinan las condiciones de vida.
- El Trabajo, como concepto abstracto y como realidad global, se realiza en la empresa. La empresa -el equipo de dirección-, configura el proceso de producción como negocio para obtener rentabilidad, productividad y competitividad. Estos cuatro términos, negocio, rentabilidad, productividad y competitividad, proporcionan el conjunto ideológico de la producción económica. La rentabilidad justifica y exige que la organización del trabajo extraiga de los trabajadores y trabajadoras, todas sus capacidades físicas y mentales al menor coste para la empresa. La aparición del trabajo autónomo, no es una forma nueva de trabajo sino la degradación obscena del trabajo empresarial. Es en la empresa donde se determinan las condiciones de vida de las personas.
- **¿Cuáles son las principales características actuales de la Organización del Trabajo?:**
 - Desregulación de los tiempos de trabajo (exceso de tiempo a turnos, turnos de trabajo absurdos, prolongación de la jornada laboral, etc.). Esta tendencia a una sociedad abierta las veinticuatro horas está creando graves problemas personales por la ruptura de las relaciones sociales y familiares. Los tiempos de trabajo determinan cada vez más la vida de los individuos.
 - Aumento incesante de la carga de trabajo. Se ha producido ya una dualización en este aspecto. Trabajos cuyas secuencias son meramente repetitivas, que lo único que exigen del trabajador es concentración muy alta para repetir interminablemente un mismo proceso, y el uso de un grupo pequeño de músculos. Este tipo de trabajo produce desequilibrios mentales y lesiones músculo-esqueléticas. En el otro lado, están los procesos de trabajo que exigen un alto rendimiento mental, llegando a saturar a la persona. El efecto más visible es el estrés.
 - Ritmos de trabajo cada vez más intensos, que fatigan prematuramente, y agotan los recursos psíquicos del trabajador/a.
 - Presión psicológica para asumir el ritmo y horario de trabajo que imponen las empresas o aquellas personas o grupos de trabajo cuyos rendimientos son más elevados. Los miedos que surgen por estas situaciones terminan por minar la salud de los trabajadores/as.
 - Competitividad entre compañeros, cuyas consecuencias más inmediatas son primero la pérdida de identidad, posteriormente la pérdida de la ilusión, cerrando el ciclo en la desestructuración mental.
 - Trabajo autónomo, basado fundamentalmente en la autoexplotación por inexistencia de reglas laborales, excepción hecha de la competitividad más extrema.
- Los riesgos a los que expone al trabajador/a esta organización del trabajo se resumen en:
 1. Riesgos físicos, químicos y biológicos que amenazan la integridad física de la persona.
 2. Riesgos psicosociales derivados de las nuevas exigencias laborales.

- En la Federación de Comunicación y Transporte conviven estas dos situaciones: lugares de trabajo en los que no se han hecho las adecuaciones necesarias para la eliminación o reducción de los riesgos físicos, químicos y biológicos manteniéndose condiciones de trabajo degradantes y otros en los que se han superados las dramáticas situaciones generadas por estos riesgos pero que la organización del trabajo ha originado graves e intensos problemas psicosociales.
- La acción sindical ha de pasar necesariamente por la eliminación de todos los riesgos primarios: los físicos, químicos y biológicos. Pues es inadmisibile que todavía hoy existan situaciones laborales que atenten contra la integridad de los trabajadores. Igualmente es urgente actuar con energía y constancia para controlar y modificar las condiciones de trabajo que agreden lo más íntimo y personal del trabajador o trabajadora, su espíritu y su mente.
- ¿Cómo actuar?
 - Las resistencias de las empresas a crear unas condiciones de trabajo dignas son enormes, pues sus beneficios se asientan, en gran medida, en la utilización de todas las capacidades de los trabajadores, considerando a éstos como mera mercancía susceptible de ser reemplazada cuando sufre cualquier deterioro. Para enfrentarnos a esta situación con cierta garantía de éxito es preciso que:
 1. Formación en Salud Laboral para todos los responsables sindicales, en toda la estructura sindical, al igual que exige la Ley de Prevención para las empresas.
 2. Apoyo a los Delegados de Prevención. Atención personalizada a todos los delegados de las pequeñas y medianas empresas, especialmente, ya que las presiones y las dificultades son mayores. Pero sin olvidar las grandes empresas donde se ocultan presiones más sibilinas.
 3. La negociación colectiva tiene que integrar las condiciones de trabajo como eje central de la acción sindical para mejorar la calidad de trabajo y de vida de los trabajadores/as.
 4. Los Comités de Seguridad y Salud tendrán que seguir y evaluar permanentemente el desarrollo de los convenios colectivos en cuanto a riesgos, organización del trabajo, organización de la Prevención en la Empresa, desarrollo de los Planes de Prevención, la formación en Salud Laboral, etc.
 5. Creación de Comités de Seguridad y Salud de grupos de empresas ubicadas en un mismo ámbito, como son los aeropuertos, puertos, etc.
 6. Realización de campañas de sensibilización sobre determinados riesgos. Negociación de acuerdos y protocolos de cooperación en drogodependencias en aquellas empresas donde la incidencia es mayor.
- La Salud Laboral no es un lugar de bellas palabras y buenos análisis, ni tampoco de grandes conocimientos técnicos. Es un lugar de lucha y confrontación para preservar la dignidad de los trabajadores y trabajadoras. El trabajo no puede ser un factor de riesgo promotor del declive del trabajador y de su familia. El trabajo como germen de desarrollo que es, ha de ser principalmente el medio que facilite el progreso y desarrollo del individuo. Ninguna competitividad, ninguna productividad ha de cimentarse sobre la incapacitación o el desgaste de los sujetos del trabajo, los trabajadores y trabajadoras.
- Salud laboral y acción sindical

La acción sindical pretende la relación justa entre Capital y Trabajo. La integridad del individuo es el primer derecho de la persona, habiendo sido desde los orígenes del movimiento obrero la reivindicación central por las muertes y mutilaciones producidas en

los centros de trabajo. Hoy los muertos e incapacitados alcanzan todavía cifras insoportables, al tiempo que han aparecido nuevas enfermedades y lesiones.

La Salud Laboral, en la medida que permite detectar y conocer los riesgos del sistema productivo en general y del trabajo en particular, es la herramienta básica para la acción sindical. Pues, además reúne características excepcionales como la legislación que permite la intervención en todo el proceso productivo, en la organización del trabajo, en la elección de herramientas, materiales, tecnología, etc., la agilidad de actuación, y el contacto personal con todos los trabajadores/as.

Para acentuar la eficacia sindical en la acción por la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, el Área de Salud Laboral se integra en Acción Sindical. La amplitud de las tareas de Salud Laboral, en los centros de trabajo y en el ámbito institucional, precisa de un Departamento dedicado exclusivamente a la Salud Laboral en el que se apoyará permanentemente Acción Sindical para desarrollar su actividad. Por otra parte, el contacto permanente de los Delegados de Prevención con los trabajadores/as por temas a los que son muy sensibles, debe potenciar la afiliación sindical. Por tanto, la intervención sindical en las empresas ha de diseñarse considerando especialmente la Salud Laboral.

2.2.12 Medio ambiente.

- La Federación de Comunicación y Transporte está inmersa no sólo en la mejora de las condiciones de trabajo, sino también en la mejora del entorno ya que éste que determina la calidad de vida.
- El modelo capitalista actual se encuentra con límites derivados de la no sostenibilidad del modelo. Algunos recursos insustituibles, como el medioambiente, parecen estar bajo un peligro evidente, por lo que aparece el concepto de desarrollo sostenible, que es el que permite la satisfacción de las necesidades de la sociedad actual sin poner en peligro la capacidad de satisfacer las necesidades de las generaciones futuras. Un desarrollo que tenga en cuenta a las futuras generaciones debe estar basado en unos parámetros culturales diferentes a los existentes. El consumismo como forma de vida supone la esquilma del planeta y el incremento de las desigualdades.
- Es necesario resaltar la importancia de este enfoque en la actuación sindical en nuestra rama. Son bien conocidas, por ejemplo, las limitaciones de carácter ambiental al desarrollo de ciertas políticas, ya que las infraestructuras, el transporte o las industrias gráficas y papeleras tienen una especial incidencia en las problemáticas ambientales. Lo mismo se podría aducir en cuestiones en torno a la energía. Los problemas pesqueros derivados de la sobreexplotación de caladeros, las denominadas "guerras pesqueras", muestran como operamos en un entorno ambiental cada día más delicado e inestable.
- En ocasiones, los asuntos medioambientales generan celos entre trabajadores y trabajadoras, pudiendo surgir conflictos entre el trabajo sindical y el respeto al Medio Ambiente. Este recelo suele tener su origen en considerar que los posibles impactos medioambientales pueden poner en peligro la viabilidad de sus empresas o puestos de trabajo, no entendiéndose la necesaria integración en el trabajo sindical de la variable ecológica.
- Por el contrario, no existe una frontera definida que separe ambas actividades, dado que, en el contexto actual, el respeto al Medio Ambiente es una garantía para la viabilidad de las empresas y para el mantenimiento a largo plazo del empleo. Nuestro compromiso consiste en la defensa de la sostenibilidad de un modelo global, integrando en cada área el trabajo ambiental con el sindical, detectando las posibles relaciones ambientales y cuestionando constantemente si la labor que realizamos tiene un impacto final positivo en lo ecológico.
- La sensibilización de la sociedad hacia el tema medioambiental hace que debemos tomar una postura activa más allá del simple debate. Especialmente en la acción sindical,

integrando en los convenios acuerdos específicos en los marcos sectoriales, de empresa, y de rama de actividad.

- Por ello deben ser dos los niveles de intervención sindical en el medio ambiente:

a) Medio ambiente laboral.

La actividad productiva genera frecuentemente agresiones diversas al medio ambiente. Se dan situaciones como vertidos incontrolados, producción de residuos, o productos de desecho como aceites, productos químicos, biológicos, radiactivos, etc. que se arrojan al entorno, ya sea a la atmósfera, al agua o a la tierra. Todas las situaciones son controlables. Y para ello los delegados de personal y de prevención, así como las secciones sindicales estarán vigilantes para denunciar estas situaciones y encontrar los medios para evitarlas.

Los compromisos a lograr a través de la negociación colectiva o de acuerdos específicos en el marco sectorial por empresa serían:

- Implicaciones medioambiente-salud laboral-organización del trabajo.
- Realización de ecoauditorías medioambientales en las empresas.
- Plan de adaptación de las empresas a la nueva legislación comunitaria, estatal y/o autonómica.
- Información periódica sobre actuaciones empresariales que afecten al medio ambiente: productos tóxicos, otros productos utilizados, generación de residuos, emisiones, vertidos, etc., unidos a planes de minimización, reutilización y reciclaje de dichos residuos.
- Planes de ahorro y eficiencia energética así como de ahorro y depuración de aguas, eliminación de residuos, etc.
- Compromisos de sustitución de tecnologías y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia.

b) Conservación del medio:

Es necesario plantear nuestro compromiso más allá del marco de la empresa, ya que los impactos de nuestra rama no son sólo locales (como por ejemplo, los causados por una obra de infraestructura de transporte) sino también generales (la polución generada por una fábrica) y también globales (efecto invernadero).

En este nivel, la Federación con relación al medio ambiente ha de plantearse los siguientes objetivos:

- Incentivación del debate ambiental en relación con los asuntos que competen a la rama.
 - Contribución a la sensibilización por los temas energéticos y medioambientales, especialmente hacia la sociedad.
 - Construcción de alternativas sostenibles de carácter global o general.
 - Denuncias concretas acompañadas de propuestas viables y sostenibles.
- Resumiendo, es necesario articular mecanismos que pongan al medio ambiente, en el ámbito global y de centro de trabajo, como una referencia obligada en nuestra acción sindical, ya que el conflicto capital/trabajo/naturaleza es algo cotidiano y a la vez crucial en el desarrollo de nuestra rama.

2.2.13 Previsión Social Complementaria.

- El 1. de enero de 2001 finaliza el plazo legal para el proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios.
- En esa dirección procuraremos extender los sistemas de previsión social complementaria, instaurando por una parte, nuevos planes de pensiones en los convenios donde hoy no están reconocidos compromisos por pensiones y, tendiendo por otra parte, a eliminar las diferencias entre colectivos en los convenios.
- Nuestros objetivos serán:
 - Defender un modelo basado en la titularidad de los trabajadores y trabajadoras sobre los patrimonios y derechos reconocidos en esta materia, con participación sindical en la elección de los instrumentos adecuados, así como en su desarrollo, control y gestión.
 - Mantener nuestro criterio contrario a la compraventa de derechos. Este fenómeno está produciéndose ya en algunas empresas y sectores, teniendo como resultado cambiar importantes derechos de salario diferido y gestión patrimonial, por contrapartidas inmediatas de fácil presentación, pero de mucho menos valor.
 - Seguimiento por parte de los órganos de dirección de los sistemas de previsión social complementaria tanto en su creación, como en su desarrollo y gestión. La Federación ofrecerá asesoramiento técnico en todas las facetas de gestión y desarrollo de los órganos de control de los distintos sistemas.

POLITICA ORGANIZATIVA

3. PROFUNDIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL MODELO FEDERAL

- Tal y como ha decidido el 7º Congreso Confederal, la Federación es la organización fundamental en la acción sindical y organización de los trabajadores en la Empresa.
- La Federación Estatal tiene capacidad autorganizativa en todo el territorio del Estado, adecuando su marco organizativo a la realidad de la estructura productiva sobre la que tiene que actuar y a los marcos contractuales existentes o necesarios.
- El eje esencial de esta configuración debe descansar sobre la Federación de Nacionalidad o Región, determinando a partir de ella la organización territorial más conveniente, teniendo en cuenta lo anteriormente expresado en relación a los marcos contractuales y la estructura productiva sobre la que ha de actuar.
- Es preciso establecer una diferenciación esencial para un modelo organizativo que hemos de flexibilizar y hacerlo más capaz de llegar y estar con todos los trabajadores y trabajadoras de cada sector. Una cosa son las organizaciones, allá donde éstas sean necesarias y posibles, y otra la estructura.
- Esta estructura debe abarcar desde los equipos de atención a la elección de responsables designados por la organización, responsabilizados de la atención de uno o varios de los sectores encuadrados en la Federación, para un determinado ámbito o ámbitos territoriales, donde podemos no precisar una organización específica o no estar en condiciones de tenerla, pero nunca podremos prescindir de una estructura capaz de llevar a cabo la acción sindical.

3.1 Convergencia de lo sectorial en el espacio federal en los ámbitos autonómico, estatal y europeo.

- Esta nueva realidad nos debe hacer modificar o renovar tanto la estructura sectorial, como la territorial, así como establecer una nueva concepción de los órganos que se precisan para las nuevas estructuras de atención sindical.
- No procede inventar o cambiar esquemas o modelos de organización que han sido ratificados en nuestro congreso constituyente de noviembre de 1.997 y que hoy se les continua considerando válidos, sino ajustar fruto de nuestra experiencia, aquellas estructuras organizativas que la realidad de la misma nos reclame, por tanto se trata de proseguir en el compromiso de construir una Federación más consolidada en el ejercicio de la dirección sindical federal.
- Desde esta realidad se deben desarrollar, tanto esquemas válidos, pero no desarrollados, como nuevos ajustes, fruto de las nuevas realidades que tiene hoy el mundo laboral, así como la previsión de lo que puede acontecer. Por tanto debemos de dotarnos de un modelo organizativo federal que aumente la participación en la dirección federal y ajuste y renueve nuestras estructuras territoriales y sectoriales según nos demande la realidad de cada organización, puesto que ningún modelo organizativo puede permanecer inalterable ante los cambios, aunque solo sea para poder influir sobre los mismos.
- La Federación de Comunicación y Transporte es multisectorial y multiterritorial, los sectores son distintos tanto por su ámbito contractual como por sus estructuras estatales y así mismo las federaciones territoriales también responden a realidades diferentes con desarrollos asimétricos de sus estructuras organizativas tanto sectoriales como de cobertura territorial.

3.2 Reforzar la dirección federal: poner en marcha el Comité Federal.

- Reforzar la participación en la dirección federal debe llevarnos a racionalizar las estructuras territoriales y sectoriales que deben implicarse de forma permanente en la elaboración y decisión de la política federal, lo que significa federalizar nuestra acción sindical y esto no pasa necesariamente por disponer de una multitud de estructuras organizativas, sino menos centro de decisión, de tal manera que los que tengan que existir garanticen en su composición la participación de los responsables sectoriales y territoriales que existan (diferenciando entre estructura funcional y organizativa) con el fin de asegurar la mayor participación en la dirección federal se hace necesario constituir un nuevo órgano en el que se posibilite dicha participación, por tanto deberemos constituir un Comité Federal, sólo en el ámbito estatal, compuesto por los responsables de las Areas federales y por los Secretarios Generales de las Federaciones territoriales y los Secretarios Generales o Responsables de los Sectores Federales.
- Las organizaciones territoriales deben tener capacidad autónoma para determinar el modelo organizativo según su realidad territorial y sectorial.
- Los Sectores Federales deberán dotarse de una estructura organizativa y operativa de carácter funcional en los casos en que así se considere que posibilite el cumplimiento de sus cometidos, por tanto la dimensión de dicha estructura estará determinada por las tareas correspondientes. Por tanto no podemos establecer un modelo fijo, común para todos, sino que las funciones y cometidos a realizar, consecuencia esto de su correspondiente análisis, así como las posibilidades de autoorganizarse (recursos humanos y financieros) será la que determine tanto la estructura funcional como la organizativa.

3.3 Redefinición y redimensionamiento del ámbito sectorial de la Federación.

- La Federación de Comunicación y Transporte es una Federación en la que conviven realidades diversas. Sectores que por su realidad económica, productiva, de implantación territorial, de población activa, etc. reúnen distintas características. Territorios con realidades distintas y por ende con necesidades diversas. Se trata pues, de construir un modelo que dé respuesta a la diversidad, necesariamente ha de ser un modelo flexible.

El sector como un instrumento imprescindible para la Acción Sindical.

- Históricamente el sindicalismo ha tenido un fuerte componente de identificación profesional, gremial (en el más noble sentido del término), la pérdida de estos referentes podría acarrear graves perjuicios para el movimiento sindical en su conjunto. El Sindicato necesita legitimarse permanentemente con los trabajadores y trabajadoras, y para ello es imprescindible que éstos se sientan referenciados en lo general, pero también en lo concreto: lo categorial, lo profesional, en lo común de su actividad: la Acción Sindical, la Negociación Colectiva. Para ello, en nuestra Federación el Sector es imprescindible.

- Se trata de huir del falso debate, sectores sí o no. El debate debe situarse en otros términos:

1.- Cómo adecuar la estructura sectorial a los cambios que en el tejido económico y productivo se han producido y se están produciendo, con el objetivo de acercar más el Sindicato a los Centros de Trabajo.

2.- Cómo cada sector se adecua – en el ámbito estatal y en el ámbito territorial- en función de su propia realidad afiliativa, representativa, económica, productiva, etc., para rentabilizar de manera eficiente los recursos, y reinvertirlos éstos en más Sindicato en la Empresa.

3.- Cómo construir más Federación en el conjunto del territorio.

- Los sectores no son una realidad homogénea. Un simple vistazo nos permite contemplar un panorama diverso:

- Sectores que tienen como origen una única empresa de ámbito estatal y que están inmersos en un avanzado proceso de liberalización con un resultado final que dará paso a varios grupos empresariales configurados por Empresas como mínimo de ámbito estatal.

- Sectores que tienen como origen una única empresa de ámbito estatal y que empiezan a enfrentar, con una cierta claridad, los procesos de liberalización.

- Sectores que están conformados por miles de pequeñas y medianas empresas diseminadas a lo largo y ancho del territorio.

- Sectores que están conformados por miles de pequeñas y medianas empresas y que están concentradas en parte del territorio.

- Y Sectores que aún cuentan con una incipiente realidad pero con un enorme futuro.

Un modelo organizativo Sectorial que dé respuesta a las nuevas formas de producción.

- Un reto esencial es la consolidación del "sector real" en el territorio. Las Federaciones territoriales deben de tener capacidad para poder definir su propio modelo (evidentemente dentro de un marco de referencia global) teniendo en cuenta sus realidades y peculiaridades – no es lo mismo hablar de cómo se configura el modelo en Madrid o Asturias que en Castilla y León o en Canarias, por ejemplo.

- A diferentes realidades y necesidades no se puede responder con un único modelo, en ese sentido hay que buscar modelos de estructuración que respondan a las necesidades derivadas del trabajo sindical diario (negociación colectiva, atención a las empresas - especialmente a la Pyme-, atención a los afiliados y afiliadas...) y a la configuración del sector (subsectores, tipo de empresa..).
- No se trata en ningún caso, de establecer discriminaciones, se trata de tratar a los iguales de manera igual y a los distintos de manera distinta.
- El sector es una herramienta imprescindible para garantizar los cauces de participación de los trabajadores y trabajadoras con relación a la Acción Sindical y la Negociación Colectiva.
- Muchas veces hemos repetido que sin organización no hay participación plena, construir nuevas y mayores formas de participación en torno a nuevas formas de negociación, acercar la vida negocial y la toma de decisiones a los centros de trabajo requiere redefinir cauces, formas, mecanismos y talentos. Eso aun más, cuando la negociación es de ámbito estatal (para evitar el síndrome de la lejanía entre quien negocia y los sujetos receptores de la negociación), es necesario establecer, normándolo, en aquellos sectores sin desarrollo de su estructura territorial las formas de participación y la toma de decisiones; si no el peligro es evidente: las estructuras sindicales acaban sustituyendo al sujeto protagonista los trabajadores y trabajadoras, tan importante es no sustituirlos en la toma final de la decisión como en el desarrollo de todo el proceso negocial.

La eficiencia Sectorial y el desarrollo del proyecto Federal.

- Si coincidimos en que el Sector es un instrumento, a nuestro entender fundamental, para el desarrollo de la Acción Sindical y la Negociación Colectiva, su estructura debería estar diseñada esencialmente para eso. Esto significaría una cierta redefinición de todo aquello que es posible federalizar (mancomunar, racionalizar, economías de escala..). No desde la óptica de vaciar de contenido al Sector, todo lo contrario, desde la óptica de situarlo en las mejores condiciones posibles que le permitan centrarse en lo que le es consustancial.
- El conjunto de recursos humanos y económicos, de los que disponemos, son limitados. Es evidente que los recursos son de todos, entre otras cosas porque entre todos contribuimos a su existencia. En cualquier caso sería oportuna una reflexión con relación a como los utilizamos, no para establecer debates patrimonialistas, si no, para priorizar su utilización en términos de proyecto sindical: más federación que significa más sector real; más Sindicato, es decir también más Sector en la pequeña y mediana empresa; más federalidad, o lo que lo mismo más cooperación que permita mayor solidaridad.
- Todo ello requiere un replanteamiento en cuanto a: modelo y dimensión de los Órganos de Dirección, mecanismos congresuales, evidentemente reforzando nuevos mecanismos y reglas de participación. Hay ejemplos en la mente de todos evidentes: Asambleas estatales tan amplias como el propio Consejo Federal, desproporciones brutales entre el número de congresistas de sectores y Federación, Sectores que invierten una parte sustancial de su presupuesto en reuniones de Asamblea Estatal y Permanente, y poco en el desarrollo de su acción sindical.
- Se trataría de romper una vieja cultura que confunde participación con reunión, y decisión de estructura con participación real de la gente.
- Se trata de buscar la mayor eficacia de la Federación de Comunicación y Transporte en sus tareas de acción sindical: negociación colectiva, atención a las empresas (especialmente a las pymes) y a los afiliados, elaboración de propuestas y alternativas, etc., adecuando la estructura y la organización de cada sector a su realidad.

- Para lograr una mayor adecuación a la realidad, especialmente en función del dinamismo con el que se producen los cambios, el Consejo Federal realizará a los dos años de su mandato un balance sobre el funcionamiento y, en su caso, redimensionamiento de los sectores federales.
- Respecto a la representación de los Sectores Federales en el Consejo Federal se articulará a través de la presencia directa en el mismo de los Secretarios Generales y Responsables de Sectores Federales, además de la representación que les corresponda en cada Federación territorial en las formas que se determinen en cada caso.
- Los Sectores Federales son, en definitiva, estructuras que agrupan y articulan la organización de los trabajadores y las trabajadoras profesionalmente pertenecientes a empresas u organismos del mismo Sector de actividad, relacionados con actividades específicas de la Comunicación y el Transporte.
- **ESTRUCTURA DE LOS SECTORES FEDERALES**

Los sectores federales de la Federación de Comunicación y Transporte constituidos por decisión del Congreso o Consejo federal se estructuran de diferentes formas en función del ámbito de su actuación sindical y de las competencias que asumen.

Dentro de sus competencias, los Sectores Federales articulan la actividad de las secciones sindicales de su ámbito para el desarrollo de las tareas que les son propias. El papel de las Secciones Sindicales (de Empresa, Intercentros o de Grupo de Empresa) cuyo funcionamiento será regulado mediante el oportuno Reglamento Confederal, son un elemento vertebrador de los diferentes Sectores Federales, asumiendo la acción sindical de sus empresas así como la negociación colectiva de su ámbito, pero siempre bajo la dirección y las orientaciones del Sector correspondiente.

En ese sentido existen tres niveles de articulación:

1. SECTORES FEDERALES CON AGRUPACIONES SECTORIALES.

- Atienden la negociación colectiva estatal con la participación de las federaciones territoriales.
- La atención a todas las empresas se asume desde las federaciones territoriales.
- Asumirían la Acción Sindical Internacional por delegación federal expresa.
- Se dotarían de una estructura mínima a nivel estatal.
- No cuentan con estructura territorial.
- Estructura estatal:
 - Un Responsable Sectorial estatal que será elegido por el Consejo Federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal y que será miembro del Comité Federal.
 - Comisión de trabajo estable (no más de 5 miembros) con capacidad de coordinar la actividad de su ámbito y participación directa de la Federación Estatal y las federaciones territoriales implicadas.
 - Asambleas estatales de las diferentes agrupaciones que articula, en periodos de negociación colectiva.

2. SECTORES FEDERALES CON COBERTURA TERRITORIAL PARCIAL.

- Cubren al 100% la negociación colectiva estatal por delegación de funciones de la Federación estatal y la atención a las secciones sindicales y/o empresas estatales, disponiendo de capacidad para desarrollar la negociación colectiva bajo la dirección federal y con participación directa de las federaciones territoriales, donde estas sean las encargadas de la atención y negociación territorial.
- La atención y la negociación territorial se asume por las federaciones territoriales, excepto en las que se hayan dotado de estructura sectorial territorial.
- Asumirán la Acción Sindical Internacional por delegación expresa de la Federación Estatal.
- En función de la asunción de las citadas competencias se dotarán de estructura estatal y, sólo existirá estructura territorial en los casos que, por mayor eficacia, lo decidiera la Federación territorial y el Sector Federal correspondiente, de común acuerdo.
- Estructura estatal:
 - Un/a Secretario/a General que será elegido/a por el Congreso Sectorial y será miembro del Comité Federal de la Federación de Comunicación y Transporte.
 - Un Congreso sectorial en el que deberán estar representadas todas las agrupaciones provinciales o territoriales constituidas, las secciones sindicales de empresa constituidas y una representación de los afiliados y afiliadas del resto de territorios articulada a través de las correspondientes federaciones territoriales. En el Congreso se adaptarán las líneas de acción sindical aprobadas en el Congreso Federal, se establecerán los programas de trabajo para el desarrollo de esa acción sindical y de la política sectorial que se decida en los órganos de dirección de la Federación Estatal y se elegirá a el/la Secretario/a General y su Comisión Ejecutiva.
 - Una Asamblea estatal con una reunión al año para coordinar la acción sindical en el conjunto del sector con una composición similar al Congreso Sectorial.
 - Una Comisión Ejecutiva (no más de 10 miembros) con capacidad de dirigir (por delegación federal) y coordinar la actividad de su ámbito.
- Estructura territorial. Cuando exista estructura sectorial territorial se constituirán Agrupaciones territoriales, de acuerdo con las formas organizativas existentes en el ámbito correspondiente, con una Comisión de Trabajo Estable para coordinar y atender la actividad de su ámbito

3. SECTORES FEDERALES CON COBERTURA TERRITORIAL TOTAL.

- Cubren al 100% la negociación colectiva estatal y la negociación colectiva territorial por delegación de funciones del correspondiente órgano de dirección federal estatal o territorial, disponiendo de capacidad para desarrollar la negociación colectiva bajo la dirección federal.
- Asumen con sus propios medios la atención a todas las empresas.
- Asumirán la Acción Sindical Internacional, por delegación expresa de la Federación Estatal.
- En función de la asunción de las citadas competencias se dotarían de estructura estatal y, de acuerdo con las correspondientes federaciones territoriales, de estructura territorial.

- Estructura estatal:
 - Un/a Secretario/a General que será elegido por el Congreso Sectorial y será miembro del Comité Federal de la Federación de Comunicación y Transporte.
 - Un Congreso sectorial en el que deberán estar representadas todas las agrupaciones provinciales o territoriales constituidas y, en su caso, las secciones sindicales de empresa constituidas. En el Congreso se adaptarán las líneas de acción sindical aprobadas en el Congreso federal, se establecerán los programas de trabajo para el desarrollo de esa acción sindical y de la política sectorial que se decida en los órganos de dirección de la Federación Estatal y se elegirá a el/la Secretario/a General y a su Comisión Ejecutiva.
 - Una Asamblea estatal con dos reuniones al año para coordinar la acción sindical en el conjunto del sector.
 - Una Comisión Ejecutiva (no más de 15 miembros) con capacidad de dirigir (por delegación federal) y coordinar la actividad de su ámbito.
 - Estructura territorial: Agrupaciones provinciales con una Comisión de trabajo estable para coordinar y atender la actividad de su ámbito que se estructurarán de acuerdo con las formas organizativas existentes en cada ámbito federal territorial.
- **AMBITOS DE ACCIÓN SINDICAL SIN ARTICULACIÓN SECTORIAL FEDERAL**

Los ámbitos sectoriales o subsectoriales que no se incluyan en ninguno de los estructuras sectoriales constituidas se articularán directamente desde el Área Federal de Acción Sindical mediante la fórmula de Coordinadoras Sectoriales que se reunirán exclusivamente para abordar la negociación colectiva estatal de la forma que se determine en cada caso por los órganos de dirección federales.

3.4 El sindicato en la empresa. Más sindicato: la sección sindical, primera referencia sindical en la empresa.

- Una visión de un problema social, laboral, etc., desde la óptica de un Comité de Empresa puede llevar a afrontar ese problema desde una acción corporativa. Aunque se está avanzando notablemente en los últimos años en la comprensión del papel que le corresponde a una sección sindical de CC.OO. en una empresa o centro de trabajo, debemos insistir en exponer nuestras ideas y alternativas no solo como parte del Comité de Empresa, sino como sindicato a través de nuestras S.S. y afiliados/as. En conclusión, nuestro trabajo no puede quedar difuminado por el Comité de Empresa.
- Si pretendemos que CC.OO. influya en la Empresa, es imprescindible la presencia organizada del Sindicato y por tanto la vinculación de la S.S. (donde exista) a la estrategia federal a través de su Sector y Territorio implicándose en la vida orgánica de su estructura territorial. Hacer partícipes a los afiliados /as de cada S.S. de la visión global del Sindicato, así como implicarles en la actividad del mismo en las empresas donde aun no existe S.S. o afiliados/as debe ser un objetivo primordial.
- La S.S. de CC.OO. para ser la primera referencia sindical en la Empresa debe ganar mayor protagonismo e intervención, los afiliados /as deben ser y sentirse los protagonistas del Sindicato estando mas y mejor informados que el resto de los trabajadores ajenos a CC.OO. teniendo una capacidad decisoria que los no afiliados no tienen (acción positiva), de esta forma conseguiremos hacer y sentir la utilidad de estar afiliado, de la necesidad para todos, de hacer más sindicato en la empresa.

3.5 Fortalecer el papel de las federaciones territoriales.

- Las Federaciones territoriales son la expresión de una doble realidad: en la rama son territorio y en el territorio son rama; este hecho, lejos de ser una complicación, expresa un componente esencial en la construcción de la Confederalidad.
- Las Federaciones territoriales, y el impulso de éstas en sus respectivos ámbitos, son el instrumento que hace posible la plasmación de la centralidad del Centro de Trabajo en el desarrollo de nuestras propuestas sobre la Acción Sindical y la Negociación Colectiva. Son el cauce que permite, de manera natural, articular la participación de los afiliados y afiliadas en la Federación y muy especialmente los de las pequeñas y medianas empresas.
- Es en el Centro de Trabajo, ubicado este en un territorio concreto, de donde surge nuestra legitimidad a través de las Elecciones Sindicales, y como no de la afiliación. Sin esas dos legitimidades (la afiliativa y la representativa) no es posible el desarrollo de nuestro proyecto sindical.
- La Federación territorial es el espacio de encuentro del conjunto de trabajadores y trabajadoras de la rama, es el lugar donde se conjuga el necesario sentido sectorial, ligado a lo más profesional, con la necesaria federalización y confederalización de nuestra propuesta sindical; Es también donde se expresa, en primer termino, el hecho solidario.
- Nuestras Federaciones Territoriales son, han ser todavía más, parte activa en la configuración y corresponsable en el gobierno, de las diferentes Confederaciones de Nacionalidad o Región que conforman la Confederación Sindical de CCOO.
- Somos una Federación que organiza a sectores de actividad, que por sus características, tienen un fuerte impacto en la vida del conjunto de los ciudadanos y ciudadanas del país, esta realidad comporta una fuerte responsabilidad a la hora de conformar políticas sindicales de carácter socio-político, nuestros sectores de actividad dejan una gran huella en la configuración del territorio, en el lugar donde vivimos. Estas políticas se expresan y se negocian en las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales y en ese marco nuestra participación y corresponsabilización tiene que ser activa y permanente.
- La Federación Territorial es la Dirección Federal en el territorio y dirige la política sindical en su ámbito. Quedan ya muy lejanos los tiempos en los que las Federaciones de Nacionalidad o Región eran meras coordinadoras de grandes Secciones Sindicales. Hoy la mayoría de afiliados y afiliadas y la inmensa mayoría de delegados y delegadas son de pequeña y mediana empresa, realidad esta que comporta el ejercicio de nuevas responsabilidades de tutela y atención sindical indispensables para la consolidación del proyecto sindical de las Comisiones Obreras e imprescindibles para mantener nuestra posición de primera fuerza sindical en la rama y en el conjunto confederal. Así mismo la consolidación y desarrollo del modelo de estado autonómico, con las consiguientes trasferencias de competencias a las Comunidades Autónomas crean nuevos marcos de concertación federal en el territorio
- Sin duda, nuestra apuesta estratégica por el desarrollo de las Federaciones Territoriales y la concreción de esta en propuestas, instrumentos y recursos se hace más necesaria que nunca.

3.6 Recursos sindicales: un instrumento para el trabajo federal. Primar lo federal y lo sectorial sobre lo específico de empresa o centro de trabajo.

- Una vez definidos los objetivos de nuestra política y clarificada la necesidad de una metodología de trabajo que nos permita su consecución, debemos dotarnos de los recursos necesarios para poder desarrollar y cumplir los objetivos y planes de trabajo aprobados.

- Porque somos una organización que debe tender a utilizar sus recursos de la manera más eficaz y solidaria en razón del papel social a cumplir y objetivos de nuestro sindicato, no podemos concebir que uno de los más valiosos -los derechos sindicales- sea administrado desde una concepción individualista y desde la decisión exclusiva de los individuos que los ostentan legalmente. Perderíamos con ello nuestra esencia de organización de personas que actúan colectiva y solidariamente por intereses y necesidades que son comunes.
- El 6º Congreso Confederal avanzó en la definición de un Código de utilización de los derechos sindicales y Estatuto del Delegado, no sólo para regular un uso ético de los mismos, sino también un uso más eficaz y solidario para asegurar la mejor cobertura de responsabilidades en las diferentes organizaciones del sindicato y, especialmente, para imbuirnos de una práctica de utilización solidaria de dichos derechos, detrayendo una parte de los mismos de los ámbitos en los que, por tener una más amplia disposición de horas sindicales o liberaciones, podemos hacerlo a favor de la atención a los trabajadores de las PYMES. Todo ello bajo el lema de que "los derechos sindicales de los delegados y delegadas de CC.OO. son patrimonio de todo el sindicato", lema y, sobre todo concepción, que hoy debemos revalidar.
- Un código, por sí mismo, aunque lo perfeccionemos, no es garantía de una utilización universal de los derechos sindicales como en él se describe. O viene precedido del debate y comprensión de estas necesidades y forma de actuar entre muchos delegados y delegadas del sindicato y sucedido por un compromiso cierto, cuantificable y regular, o quedará en un "manifiesto de buenas intenciones".
- Para avanzar, por tanto, en esta materia todas las organizaciones deberán establecer planes anuales de reuniones con las secciones sindicales y delegados y delegadas de CC.OO. en las mayores empresas y centros de trabajo con mayor disposición de crédito horario, acumulaciones de horas o liberaciones de tal forma que se analicen conjuntamente las necesidades, se comprenda y comparta esta concepción del uso de los derechos sindicales y se establezcan compromisos tanto para cubrir responsabilidades en nuestros órganos de dirección como para conformar equipos de atención permanente a las pequeñas empresas.
- En sucesivos Congresos Federales hemos venido aprobando, para su correspondiente cumplimiento y aplicación, la federalización progresiva de los recursos del conjunto de la estructura, buscando una redistribución más solidaria de los recursos humanos, haciendo que, con carácter general, al menos el 25% de las horas sindicales de que disponen las estructuras sectoriales y las secciones sindicales de las empresas, en función de acuerdos, convenios o pactos, reviertan en la acción sindical global del conjunto de la rama a niveles territoriales, considerándose recursos propios de la Federación de Comunicación y Transporte.
- Seguimos teniendo pendiente la aplicación de ese acuerdo en los ámbitos territoriales manteniéndose una situación en la que se hace depender los recursos para estas estructuras del voluntarismo de las agrupaciones sectoriales provinciales o de las secciones sindicales de empresa.
- Esta situación perdura porque sigue sin comprenderse la nueva concepción sobre la federalización de los recursos, que se basa en que los de las secciones sindicales o sectores son también recursos del conjunto de la Federación y, por consiguiente, su utilización debe cogobernarse, teniendo en cuenta las necesidades y prioridades que expresa el proyecto federal y garantizando el necesario desarrollo de la actividad sectorial. No se trata de hacer un debate patrimonialista, el problema fundamental está en la racionalización de los recursos como garantía de una mayor y mejor utilización en el objetivo de ampliar y consolidar el proyecto de Sindicato Confederal y de Clase del que todos y todas somos partícipes.

- Hay que tener en cuenta que la disgregación de las grandes empresas y la progresiva reducción de plantillas de éstas está teniendo un efecto de reducción sobre los derechos sindicales que, crecientemente, va a cuestionar el mantenimiento del actual nivel de recursos humanos de que dispone nuestra estructura de rama en todos los niveles.
- Asimismo no podemos dejar de lado un nuevo fenómeno cual es el cambio sustancial en el tipo de trabajador o trabajadora que se afilia al sindicato que lo hace con un menor componente ideológico y que, por lo tanto, tiene más dificultades para "entender" el trabajo fuera de la empresa. A este componente ideológico hay que añadirle que los nuevos marcos salariales (con mayor componente de retribuciones variables) o los nuevos tipos de contratación afectan directamente, a la disponibilidad manifestada hacia al trabajo sindical.
- Por todo lo anterior y para conseguir que la dotación de recursos a la estructura superior por las secciones sindicales tenga unas reglas mínimas por las que regirse, es necesario poner en marcha algunos mecanismos como los siguientes:
 - Aplicar el Código de utilización de los derechos sindicales y el Estatuto del delegado y de la delegada, aprobado en el 6º Congreso Confederado.
 - Dotarnos de un sistema de planificación que, en base a planes anuales de trabajo, aprobados por los órganos de dirección federales, nos permita definir las necesidades de recursos humanos y acomodarlas a las posibilidades reales, con el objetivo del máximo aprovechamiento y transparencia en su utilización.
 - Planificar la atención necesaria a las PYMES y sectores con déficit organizativo, así como el mantenimiento de la estructura de dirección de la rama; se analizará con las secciones sindicales y las agrupaciones sectoriales provinciales la ordenación de sus medios sindicales, con el doble objetivo de dar cobertura al trabajo derivado de la acción sindical emanada de la estructura sectorial y a la vez posibilitar la puesta en práctica del trabajo planificado por los órganos de dirección territoriales.
 - Hay que revalidar que un 25% de los recursos en derechos sindicales de los que disponen las secciones sindicales y las agrupaciones sectoriales provinciales y los sectores estatales, se destinen a la actividad externa al respectivo ámbito y se dirijan a cubrir las estructuras de la rama y del territorio.
- Deberá ser un objetivo imprescindible para el mejor trabajo federal elaborar el mapa de recursos existentes en toda nuestra organización, con el fin de poder optimizar los mismos y poder dedicar una parte de ellos a los necesarios equipos de atención territoriales.

3.7 La afiliación como tarea central. Pymes y Elecciones sindicales.

- Todo el trabajo en el Sindicato debe tener como primera tarea la afiliación.
- Tenemos la necesidad de realizar un trabajo de seguimiento de los movimientos o rotación afiliativa (altas y bajas) con planes de actuación mensual en el caso de las bajas.
- La legitimidad social depende de la afiliación, puesto que podemos ser los mas representativos, pero si esa representatividad no se traduce en afiliación no solo no se consolida ni se amplía dicha representatividad, sino que además se inutiliza el trabajo y el esfuerzo realizado en las elecciones sindicales, ya que al no tener ningún vinculo entre sindicato y delegado/a se produce el alejamiento de este último de nuestra organización y por tanto nuestras propuestas sindicales no llegan al conjunto de los/as trabajadores/as.
- Respecto al trabajo de PYMES, se hace imprescindible elaborar un mapa de las Pymes de menos de 50 trabajadores/as por provincia tanto con EE.SS. realizadas como aquellas que por cualquier otra circunstancia no las han realizado. La atención a dichas empresas que

agrupan al 82% de los/as trabajadores/as de nuestra rama requiere la existencia de equipos de atención permanentes y su correspondiente calendario de visitas.

- Se fijarán por parte de todas las organizaciones federales objetivos anuales con planes de trabajo concretos relativos a afiliación, atención Pymes, Elecciones Sindicales, etc., que deberán tener su análisis y seguimiento como mínimo una vez al año junto con el resto de los balances sindicales.

POLITICA FINANCIERA

4.1 NUEVO ENFOQUE PARA LAS FINANZAS FEDERALES

- Es necesario un nuevo enfoque para las finanzas federales. Después de la experiencia de estos años pasados y de cara a clarificar la situación financiera de todo el conjunto federal será preciso:

1º. Realizar un mapa estructural/financiero de todas las organizaciones.

Se desarrollaran en tres grandes campos, que serán analizados bajo una premisas concretas.

- Análisis del campo de trabajo:
 - a) Geográfico (ámbito territorial en que se desenvuelve cada organización y sus peculiaridades geográficas).
 - b) Empresarial (conocimiento de las empresas existentes en la organización analizada y su repercusión en la sociedad).
 - c) Afiliación (cuantificación y detalle de nuestra presencia, tanto como delegados, como afiliados).

- Análisis de las estructuras:

- a) Análisis de los recursos actuales, humanos y financieros.
- b) Determinación de mínimos humanos y financieros.
- c) Detalle de la relación, en cuanto a recursos, con otras organizaciones confederales.

- Análisis de los últimos balances y presupuestos:

La ejecución de estas tareas nos llevara a las conclusiones siguientes:

- Una definición de la estructura imprescindible, con sus recursos humanos y financieros necesarios.
- Unas acciones a desarrollar para obtener la estructura necesaria.
- Una designación de objetivos a cumplir y plazos de ejecución.

2º.- Establecer una carta financiera federal.

El establecimiento de una carta financiera federal que contenga tanto el mapa financiero como las normativas que permitan un desarrollo fluido en las cuestiones financieras.

3°.- Establecer un plazo de seis meses para presentarlo al consejo.

El plazo de ejecución de las dos primeras acciones será de seis meses a partir del Congreso. Existiendo un primer periodo de envío de información de las organizaciones, de tres meses. A partir del cuarto mes el Comité de finanzas recabará en cada organización, la información no aportada.

Finalizado el plazo de seis meses el Consejo Federal aprobará las conclusiones de ambas acciones.

4°.- Nominar a alguien para realizar estas funciones.

- Las funciones serán realizadas por un Comité de Finanzas formado por un representante por cada una de las Federaciones que se citan a continuación:
 - La federación Estatal.
 - Las dos federaciones territoriales con mayor afiliación.
 - Las dos federaciones territoriales con menor afiliación.
 - Una federación territorial con afiliación media (a decir en el primer Consejo)
 - Dos miembros elegidos por el Consejo Federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal.

4.2 LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS.

- La finalidad de la actividad económica debe servir para incrementar la actividad sindical y debe desarrollarse junto a la política organizativa y sindical.
- El desarrollo de lo acordado en el Congreso Confederal debe concretarse en el ámbito federal con las siguientes acciones:
 - a) Concreción de con que organización consolida cada federación territorial o nacional, así como sus efectos fiscales y administrativos.
 - b) Definir que organizaciones tienen que presentar balance anual de sus movimientos económicos.
 - c) Puesta en marcha de departamentos de finanzas que ejecuten las decisiones del ámbito económico.
 - d) Garantizar la asignación efectiva de los recursos aprobados.
 - e) Garantizar los pagos internos.
 - f) Homogeneizar y ordenar las relaciones laborales y las relaciones con los sindicalistas.
 - g) Seguimiento de la afiliación para mantener una mayor estabilidad de la misma.
 - h) Garantizar que las actividades complementarias mantienen su autofinanciación.
- Igualmente existen algunas cuestiones básicas que deberían aplicarse para reforzar el desarrollo de lo acordado en el Congreso Confederal, así como para poder concretar mucho mejor las acciones antes señaladas:

4.3 COTIZACIONES Y ACUERDOS SINDICALES.

- Las cotizaciones, tanto ordinarias como extraordinarias, solamente podrán ser cobradas directamente por la U.A.R.
- Los acuerdos sindicales que generen recursos económicos en el ámbito federal, deberían llevar la firma de la representación legal de la Federación y sólo podrán instrumentarse a través de la U.A.R. o de cuentas bancarias federales.

4.4 FONDO DE SOLIDARIDAD.

- Se decide constituir un fondo de solidaridad de hasta un 2,5% de la cuota federal en el total de la rama orientado a desarrollar las organizaciones o estructuras más débiles.
- El Consejo Federal establecerá las formas y plazos para su financiación, así como su forma de distribución.
- La gestión la realizará el anteriormente referenciado Comité de Finanzas.
- Todas las propuestas de reparto del fondo tendrán que ser refrendadas por el Consejo.
- Todos los objetivos finalistas para los que sean otorgados recursos tendrán que verse obligatoriamente reflejados en sus correspondientes balances económicos y de gestión, así como la valoración del impacto concreto, de las medidas financiadas.
- Se elaborará un reglamento de actuación del Comité que se presentará a la aprobación del Consejo Federal.

POLITICA DE COMUNICACIÓN E IMAGEN

5.1 LA COMUNICACIÓN COMO FENÓMENO

- Si siempre es conveniente reflexionar sobre la importancia de la comunicación en la sociedad actual, en una "empresa" como la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO., que está en el centro del mundo de las telecomunicaciones y de los medios, esta importancia adquiere el carácter de estratégica a poco que pretendamos, como realmente pretendemos, que CC.OO. sea alguien que tenga algo que decir o que sea referencia en su campo de actuación.
- En un sector como la comunicación y el transporte que crece y se desarrolla a una velocidad insospechada hace muy poco tiempo, y en el que el uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información se extiende con gran rapidez modificando las estrategias corporativas, las actitudes de los agentes económicos y el propio funcionamiento de las economías, resultaría suicida no prestar la atención debida a los fenómenos comunicacionales.
- Resulta conveniente por tanto, a la hora de elaborar nuestras estrategias en el ámbito de la comunicación para el próximo periodo, conocer lo más ampliamente posible hacia donde van a evolucionar estas tendencias para, pese a su dificultad, ajustar lo más posible nuestras opciones a lo que la realidad nos vaya demandando, además de lógicamente de ajustarlo a nuestras posibilidades económicas.
- En nuestro país, el espectacular salto que ha dado la telefonía celular en muy poco tiempo pasando hoy en día con más de 18 millones de móviles a superar a la fija, puede ser

utilizado como referencia, con todas las salvedades que se quiera, de por donde van, a modo de ejemplo, las tendencias.

- El hecho de que en mayo de 2000 se incorporen cada día a Internet 1650 personas en nuestro país, cuando hace un año esta cifra estaba en 600 personas diarias, o que las previsiones elaboradas por el Observatorio Europeo de las Tecnologías de la Información para España prevean que en el año 2003 el 45% de los españoles estén conectados a Internet, junto a ejemplos que, a buen seguro se extenderán, como los de Telefónica o el BBVA que ofrecen a sus trabajadores/as, 60.000 y 90.000 respectivamente, equipos informáticos conectados a Internet a precios más que asequibles, caminan en la misma dirección y deben servir de referencias obligadas para comprender la envergadura de los cambios que se están produciendo.

5.2 LA COMUNICACIÓN COMO APUESTA FEDERAL

- En el contexto anterior es necesario acabar con la idea de la Comunicación como una cosa "anexa" o "complementaria" a la organización y a la acción sindical que ésta desarrolla. Esta idea, más ligada a la antigua concepción de agitación y propaganda, debe dar paso a la introducción en nuestra organización de una concepción que incorpore la comunicación en el centro de la organización como opción política y organizativa: hoy por hoy no deja de ser algo periférico e instrumental, lo que en el contexto actual y, máxime en el futuro, nos impide desarrollar las potencialidades que en este campo tenemos.
- La política de comunicación no es solamente la definición de los soportes informativos ya que la edición no es un fin en si mismo. Necesitamos definir ¿qué queremos comunicar?, ¿a quien? y, ¿por qué medios?. La comunicación no son sólo las "señas de identidad" (imagen corporativa), sino la forma de que la sociedad y nuestra propia organización, en cada caso, conozcan "lo que hacemos", "como lo hacemos" y "lo que comunicamos".
- La comunicación es un todo, lo que dificulta definir con exactitud una división de la misma, que es más artificial y teórica que real, entre comunicación "interna" y "externa". Lógicamente debemos ajustar nuestra política comunicativa a realidades diferentes (medios, delegados, cuadros, organizaciones regionales y sectoriales, etc..) pero desde una concepción global de la comunicación, sin forzar separaciones que no son reales.
- La Federación es, potencialmente, una fuente de noticias muy importante para los medios, tanto por cantidad como por calidad: servicios públicos muy importantes y de gran impacto social. Actualmente no aprovechamos ese potencial debido a la fragmentación. De cara a imponer una mayor presencia federal, que nunca es despreciable en los medios, debemos hacer valer este hecho fomentando una mayor cooperación entre los distintos ámbitos de la organización. Debemos canalizar las sinergias que tenemos, que son muchas, porque de ello se aprovechará el conjunto de nuestra Organización.
- Para ello es necesario coordinar mucho más de lo que se hace actualmente la práctica de los sectores, agrupaciones y áreas con el Área de Comunicación Federal. Ello es fundamental en las notas de prensa. Las notas de prensa son un elemento de cohesión federal, ya que al extenderlas por todo el territorio, al margen del sector de que se trate, tienen mayor eco en los medios de ámbito local, cuestión esta muy importante, ya que son más permeables y también tienen una cantidad importante de lectores. Al tiempo, cohesionan el discurso federal. Por ello, ninguna nota de prensa estatal debería ver la luz sin conocimiento previo de la Federación
- De la misma forma, necesitamos hacer circular en el interno de la organización, de forma selectiva en cada caso para no potenciar fenómenos artificiales de "sobreinformación", la ingente cantidad de información que producimos y que conviene que la organización conozca.

- Estamos capacitados para elaborar un Boletín Sindical con contenidos federales que, utilizando las posibilidades de las nuevas tecnologías, puede ser muy útil para reforzar esta vertiente de la comunicación.
- Elaboramos, propuestas, alternativas, estudios, etc. Trabajamos mucho y bien, pero no le sacamos todo el partido posible a lo que hacemos. Vendemos poco y mal, lo que es particularmente grave hacia el futuro, ya que perjudica nuestra imagen de sindicato con alternativas y con propuestas. Además de hacer hay que vender. No es suficiente elaborar una propuesta o conseguir un convenio si, al mismo tiempo, no estamos poniendo en manos del Área de Comunicación esa información y analizando conjuntamente que actuaciones llevamos a cabo para sacarle el mayor partido posible al hecho. En esta sociedad vender forma parte esencial del hacer.
- Es necesario abordar la política de comunicación de forma específica. Es preciso ir consolidando el área con nombramiento de responsables ligados a los equipos de dirección. El responsable debe coordinar toda la actividad informativa derivada de la acción sindical de CC.OO. (noticias, declaraciones, entrevistas, opiniones, artículos, debates, ruedas de prensa, publicaciones, etc.) de cara a poder ofrecerla en cada ocasión a quién proceda o nos oferte un mejor tratamiento informativo. Hoy en día tenemos los contactos precisos y los medios necesarios para sacarle el mayor provecho a nuestras relaciones con los medios.
- En relación con los medios se debería institucionalizar algún tipo de contacto mensual con ellos para hablar, bien monográficamente de un tema, bien de aspectos generales de nuestro ámbito.
- Es conveniente opinar de forma más habitual de lo que lo hacemos. Somos poco ágiles, reflejando el estado actual de la federalidad.
- Necesitamos reforzar la imagen federal. Después de impulso inicial, y aunque se ha avanzado bastante, hay cierto estancamiento y dispersión en la misma.

5.3 LA COMUNICACIÓN Y LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

- La acción sindical cotidiana, las visitas a las empresas, el boca a boca, deben seguir manteniéndose pero, sin idolatrar las nuevas tecnologías, debemos tener claro su importancia ya que, poco a poco, pero de forma inexorable, van a cambiar (ya lo están haciendo) las relaciones comunicacionales en la sociedad y, desde luego, entre nuestra organización y los afiliados/as.
- Por ello es preciso dotar en un plazo de un año a todos los sindicatos provinciales, intercomarcales o delegaciones federales de un equipo informático base (pentium III con conexión a Internet y con cuenta de correo electrónico) que nos permita estar conectados con todos ellos.
- Las organizaciones y estructuras federales, establecerán el desarrollo del objetivo anterior para que alcance a las secciones sindicales más numerosas. A este efecto y mediante la elaboración de planes anuales se procederá a la progresiva implantación de la conexión en red de la Federación. La inversión necesaria se verá reducida con el ahorro económico que sin duda se producirá en otros medios (fax, teléfono, etc.)
- Debemos ir incorporando como dato importante las direcciones de correo electrónico, que progresivamente serán cada vez más numerosas, de delegados, miembros de comités y cuadros y de afiliados. Esto es importante para cualquier afiliado/a a quien no debemos renunciar, con visión de futuro, a dirigirnos electrónicamente, pero más importante en el

caso de delegados y cuadros con los que una adecuada utilización del correo electrónico, cuya uso se extiende de manera generalizada en breve plazo, puede sernos muy útil.

- Es muy importante definir lo más posible pautas específicas de comunicación (no solo electrónicas, pero también de este tipo) para afiliados, delegados, cuadros, así como para el personal que atiende los locales sindicales.
- Deben establecerse, junto al Área de Formación, cursos específicos que capaciten básicamente a los responsables de Comunicación y a aquellos colectivos que se estime conveniente
- Creada la **página WEB** de la Federación, un objetivo importante debe ser el de ir completando progresivamente la incorporación a la misma de las diferentes organizaciones, fundamentalmente de aquellas que más posibilidades tienen de hacerlo, así como de aquellas otras que en la actualidad disponen de páginas WEB con las siglas de CC.OO. sin estar vinculadas a la página federal ni confederal. Debe quedar claro que, siguiendo el mandato confederal, solamente las federaciones estatales y las confederaciones de nacionalidad y uniones regionales pueden elaborar páginas WEB, debiendo el resto de organizaciones colgarse de ellas. La página es "Federal" y no hay páginas de cada uno, sino espacios para cada uno dentro de la página "Federal".
- Objetivo igualmente importante en próximo periodo, el desarrollo de la **intranet** que nos permite poner a disposición de aquellos compañeros/as que consideremos en cada caso información de todo tipo

5.4 PUBLICACIONES

- Otro objetivo en el que podemos y debemos avanzar es la racionalización de las publicaciones. Con una publicación federal de 91.000 ejemplares de tirada, deben retirarse definitivamente del mercado publicaciones sectoriales, incorporándose como separatas del periódico federal aquellas que procedan. Ya están en curso la de telecomunicaciones y la ferroviaria, dos buenos ejemplos de ahorro y de eficacia informativa sectorial. Debe frenarse la expansión de nuevas "revistas" de empresa que dificultan la participación en el periódico federal, rompen la imagen corporativa sin que por ello quede patente su utilidad, y requieren unos esfuerzos humanos y materiales que, bien utilizados, pueden dar mejores frutos.
- Es importante que cada sector, territorio y área elabore un listado de VIPS a los que interese políticamente que llegue el periódico. La publicación federal debe ir incorporando el color progresivamente y debe hacerse un esfuerzo colectivo para incorporar publicidad a la misma, de forma que nos ahorre una buena parte de su costo.
- Asimismo, sería conveniente de cara a impulsar un mayor conocimiento y comprensión de nuestra vinculación internacional, hacer una publicación (algo parecido al ¿quién somos?) que explique de manera sencilla las internacionales en que estamos y nuestro papel en ellas. Debería valer tanto para nuestros delegados y cuadros, como para extender nuestra imagen exterior (institucional, empresas, etc.).

POLITICA DE CUADROS Y FORMACIÓN SINDICAL

- Los cuadros de la federación deben compaginar su papel de representantes y negociadores, con el conocimiento suficiente de temas cada vez más específicos. Los problemas a los que nos enfrentamos son en muchos casos nuevos, y en otros aunque conocidos, cuentan con nuevas circunstancias de referencia que pueden cambiar los puntos de enfoque de la reflexión y/o acción.

- Fomentar la participación, la reflexión crítica y el análisis colectivo, son los principios básicos de una adecuada política de cuadros.
- Analizando la dificultad de garantizar la presencia de jóvenes y mujeres activos/as en algunas estructuras y organizaciones, deberemos reconocer igualmente, los tímidos avances que se han producido en este sentido. Esto nos indica la necesidad de provocar cambios en nuestro trabajo, apostando por una renovación mucho más dinámica.
- La formación sindical tiene dos objetivos: dotar de conocimientos a los representantes sindicales para que puedan ejercer mejor su labor de representación y, ser un elemento fundamental para fortalecer el sindicato y facilitar la renovación.
- La formación sindical debe proporcionar conocimientos específicos que faciliten y mejoren la calidad en el ejercicio de las responsabilidades o funciones que correspondan, así como la extensión y consolidación del trabajo en equipo, la planificación y la evaluación de tareas.
- Hay que conjugar la necesidad de que los responsables de nuestro sindicato estén al día en los temas centrales que les exige su responsabilidad, con una buena elección de esos mismos temas; y todo ello teniendo en cuenta, por una parte, la escasez de tiempo que se alega para poder dedicarlo a la formación, y por otra, la diversidad de los niveles existentes en las diferentes estructuras y organizaciones federales.
- Por todo ello se debe establecer un Plan que desarrolle un curriculum básico y que contemple dos vías:
 1. Un programa de Formación Federal que le dé cierta unidad a la cualificación que deben recibir los cuadros.
 2. Una formación complementaria que articule incidencia coyuntural en temas de interés, o especificidad en cuanto a un área de trabajo determinada.
- La definición de a quien debe dirigirse la formación de cuadros, siempre es compleja. El propio concepto de cuadros que tiene la organización, plantea dificultades, porque en función de la amplitud de la definición, su respuestas en cuanto a los niveles de participación, las dificultades y la propia valoración que se hace de la formación sindical, es diferente.
- La definición que proponemos es la de que quien adquiere una responsabilidad en el sindicato, debe tener una formación básica respecto del sindicato, de todas las estructuras, unos conocimientos que no tiene por qué tener y que puede adquirir a través de la formación sindical.
- Para ello y desde el instrumento configurado en anteriores congresos, el Plan Federal de Formación pondrá especial interés en desarrollar y consolidar lo que se ha denominado "tercer nivel", (con cursos de técnicas de negociación colectiva, técnicas de expresión, de prestaciones sociales, etc.) destinado a cuadros intermedios, que aún no siendo representantes legales de los trabajadores, participan en la negociación colectiva, tienen que asistir frecuentemente a asambleas, etc., y que por múltiples motivos no encuentran cabida dentro del Plan Confederal de Formación Básica de Delegados.
- Por último es necesario efectuar una evaluación continua de los objetivos e impacto de la formación, con el fin de ir adaptando cada vez más la oferta a las necesidades del sindicato. Esta evaluación debe comprometer y ser realizada desde el conjunto de estructuras y organizaciones federales, especialmente desde el Comité Federal y el Consejo.