

1

DOCUMENTOS  
APROBADOS  
EN EL SÉPTIMO  
CONGRESO

C.S. DE CCOO  
CENTRO DE  
DOCUMENTACION

SIG.: CD-01779

CO-01779

# Documentos aprobados 7º Congreso Confederado



**confederación sindical de comisiones obreras**

# Índice

<b>Informe General al 7º Congreso</b> .....	5
1. Introducción .....	7
2. Un contexto previsible, pero inquietante .....	7
3. Una negociación compleja .....	24
4. La salud laboral: un reto permanente y una responsabilidad de primer orden .....	49
5. La protección del medio ambiente como tarea sindical .....	53
6. La acción positiva y de integración social .....	54
7. Las políticas de género .....	55
8. La información, un derecho básico de la afiliación y un vínculo con los trabajadores y la sociedad .....	58
9. Nuestro desarrollo organizativo .....	59
10. La evolución de nuestra política financiera .....	66
11. La consolidación de CC.OO. como primera fuerza sindical .....	70
12. La unidad sindical: una necesidad ineludible .....	74
<b>Anexo al Informe General</b> .....	77
<b>Resumen del debate sobre el Informe General</b> .....	99
<b>Ponencia aprobada</b> .....	111
1. Introducción: los nuevos desafíos para el movimiento sindical .....	113
2. El conflicto entre capital y trabajo .....	115
3. La intervención sindical en el conflicto .....	126
4. La organización .....	200
5. La actividad económica. La gestión de los recursos .....	224
<b>Resolución General</b> .....	229
<b>Resolución sobre el Plan de Igualdad</b> .....	237
<b>Intervención de clausura de José María Fidalgo</b> .....	243

Informe General  
al 7º Congreso

## 1. INTRODUCCIÓN

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

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

## 2. UN CONTEXTO PREVISIBLE, PERO INQUIETANTE

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

Y ya entonces previsible llegada del PP al Gobierno tras las elecciones convocadas para mes y medio más tarde no hacía más que acrecentar las inquietudes por cuanto

estimulaba las pretensiones de los sectores económicos más influyentes de trastocar el sistema público de pensiones, abundar en la desregulación laboral, dismantelar los restos del sector público e imponer políticas fiscales regresivas.

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

## 2.1. Globalización, democracia y sindicalismo

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

Cuando la política no es capaz de aprovechar los progresos de la humanidad para orientarlos al servicio de los intereses generales, es el mercado quien los aprovecha. Así, entre esas dos coordenadas, la ideológico-política, desde la caída de los regímenes del bloque del Este, y la tecnológica, la tendencia continuada a las reducciones arancelarias y a la descontingentación, iniciadas en los años ochenta, se ha llegado a un desarrollo sin precedentes en los intercambios comerciales. El comercio internacional de los países de la OCDE ha crecido a un ritmo de 2,5 veces respecto de las producciones nacionales en el último lustro. Los flujos financieros se han desregulado e internacionalizado rápidamente gracias a la revolución de los sistemas informáticos, cambiando radicalmente los mercados bursátiles. Los flujos financieros son hoy 50 veces más importantes que las transacciones de bienes y servicios.

Sin embargo, el mito de la globalización debe situarse en su justa medida para abordarlo con rigor. En primer lugar hay que destacar que la creciente interrelación entre polos desarrollados a nivel planetario viene acompañada de la exclusión de regiones enteras y cientos de millones de personas de los circuitos comerciales, financieros y culturales que, teóricamente, deberían llegar a todos los lugares del globo. Desde 1975, África ha reducido su participación relativa en los intercambios comerciales en casi un 30% y la práctica totalidad de sus países han visto disminuir sus ya bajísimos índices de

bienestar. Paradójicamente, zonas enormes de África, Asia y algunas de América Latina están fuera de la denominada «globalización». Sus efectos, sin embargo, sí les han alcanzado: más de 100 millones de habitantes de aquellas latitudes han emigrado hacia EE.UU., Europa y Australia en los últimos años (datos de FNUAP –Fondo de las NU para el Control de la Población–).

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

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

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

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

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

Nosotros elegimos compartir la tercera con el movimiento sindical mundial en el anterior congreso de la CIOSL. Estará cargada de dificultades que a primera vista parecen insalvables, pero ante un proceso irreversible que está marcando ya el futuro de la humanidad no podemos recluirnos en cada país, defendiendo por separado los estándares de vida de cada cual. Pretensión que más pronto que tarde nos convertiría a los sindicatos en instrumentos del nacionalismo excluyente e insolidario, para acabar no obstante sucumbiendo ante una dinámica imparable, que por otra parte no es intrínsecamente perversa. Porque no es la interrelación económica y cultural a la que asistimos lo que debe combatirse, sino el llamado «pensamiento único», que pretende imponer la idea de que frente a este proceso no hay más tarea política que aceptar los designios insondables de un intangible y aparentemente aséptico «mercado» cuyas misteriosas reglas determinan la correcta asignación de los recursos. En otras palabras, renovar el combate centenario del movimiento obrero, porque la redistribución equitativa de la riqueza nunca ha sido una cuestión de economía estrictamente, sino un problema político desde la primera revolución industrial, por lo menos. Porque esa aspiración política hacia la igualdad, universalizó para toda la ciudadanía el derecho a elegir libremente hasta lograr la democratización de los Estados. Porque la democracia sólo puede afianzarse en la paz, prosperaron las instituciones internacionales tras vencer al fascismo. Y porque, a fin de cuentas, es proseguir en el empeño de que los trabajadores accedan en mayor medida a los procesos de adopción de las decisiones en sus centros de trabajo y en la sociedad; ámbitos y niveles de democracia que también con el viejo modelo industrial dejan mucho que desear.

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

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

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

¿Se ha reparado en que una crisis financiera como aquélla ha podido matar a más seres humanos que muchas guerras locales? Quizás estaría justificada la creación de

una especie de «Consejo de Seguridad Financiera» que regulase las transacciones en divisas, estableciendo depósitos previos o tasas, como ha sugerido el premio Nobel de Economía J. Tobin, o que constituyese un fondo de reserva con aportaciones públicas y privadas en función de la capacidad económica o de los volúmenes de negocio que se manejen para atender urgentemente a países en vías de desarrollo en caso de sufrir un «crack» financiero.

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

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

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

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

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

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

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

Contrariamente a los temores manifestados en no pocas ocasiones, la constitución de bloques comerciales no ha ido en detrimento de la liberalización multilateral. Más bien al contrario. Por ejemplo, la plena constitución del mercado interior europeo ha estado acompañada de un mayor acceso de productos extranjeros a los mercados europeos. Es más, las reestructuraciones empresariales efectuadas para introducirse en

mercados regionales más amplios han dotado a las compañías de una dimensión y características que les permiten actuar más fácilmente en el mercado mundial. Por lo tanto, la integración regional puede considerarse como un aprendizaje para Estados y empresas en el proceso de mundialización. Lo que a su vez tenderá a corregir el predominio abusivo de una o varias potencias, introduciéndose un equilibrio más democrático en los foros internacionales donde se dirimen las reglas del juego del comercio internacional y en el valor mismo de las relaciones de intercambio.

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

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

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

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

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

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

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

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

Reclamar la participación o al menos la información y consulta en los procesos de desconcentración productiva y/o de transnacionalización de las inversiones es un derecho que debemos conquistar para, en colaboración con los sindicatos de los países receptores, promover el respeto a los derechos y libertades sindicales. Pero, además, podría avanzarse hacia la reinversión de una parte de los beneficios realizados o esti-

mados en programas de cooperación al desarrollo en distintos campos, educación, sanidad, asistencia social, etc.

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

## 2.2. El euro ha de ser un paso hacia la Unión Política y Social de Europa

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

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

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

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

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

Situación más paradójica aún si se tienen en cuenta dos factores positivos que se han desaprovechado: 1) Que el euro se haya constituido sobre la base de una amplia cesta

de monedas de 11 países, como se propugnaba desde las posiciones más progresistas (entre ellas la CES y CC.OO.), frente a quienes querían iniciarla con un restringido número de países centrales, imprimiendo dos velocidades a la construcción europea. 2) El cambio político hacia el centro-izquierda operado en países como Italia, Francia, Alemania y el Reino Unido, que dan amplia mayoría en la UE a esta corriente política. Lamentablemente, fue la Cumbre de Berlín la que más ha decepcionado las expectativas del impulso europeísta desde la entrada en vigor del Acta Única.

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

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

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

El ralentí político es también un déficit democrático. En democracia, muchos eligen a unos pocos, pero cuando estos pocos toman decisiones que trascienden los ámbitos en los que fueron elegidos, es imprescindible reforzar la información y los mecanismos de participación de la ciudadanía para que los métodos en la adopción de decisiones sean más democráticos. Así, por ejemplo, quienes decidieron el bombardeo de Serbia para frenar la agresión genocida de Milosevic al pueblo albanosoviar, habían sido elegidos democráticamente en sus respectivos países, pero el método nada transparente con el que se tomó la decisión no es aceptable en democracias maduras y avanzadas. Paradójicamente, se debieron tener en cuenta seguramente las encuestas de opinión para no enviar tropas de invasión terrestre, pero la sociedad mediática no puede ser la coartada para eludir a la sociedad democráticamente organizada. Ésta se rige por el conocimiento de sus ciudadanos y no sólo por la información abigarrada con la que a veces, y casi siempre a posteriori de las deci-

siones, se atiborra a las gentes dificultando aún más el entendimiento cognoscitivo de lo que acontece.

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

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

### 2.3. Por un Pacto Social europeo

La línea anteriormente descrita tiene como objetivo presionar hacia la configuración del espacio social europeo con empleo y derechos. Intensificarla aún más es una condi-

ción necesaria y en todo caso un cauce para la imprescindible participación de los trabajadores y el reforzamiento de la legitimación de la CES. Y tanto la fuerza acumulativa de la población asalariada de Europa como la mayor legitimidad sindical que se derive de ella han de canalizarse por una estrategia más audaz y a la ofensiva.

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

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

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

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

artículos 137 al 140 del Tratado de la Comunidad Europea (antiguos artículos 118, 118A, 118B y 118C).

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

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

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

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

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

Llevamos cierto retraso respecto de las políticas empresariales que modifican la organización del trabajo con parámetros intercambiables entre países y de las políticas desfisalizadoras de las rentas de capital que siguen con gran similitud los gobiernos, aunque sean de distinta coloración política. La dirección de ambos referentes confluye en la metamorfosis precarizante del empleo y en la redimensión de las políticas de protección social.

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

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

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

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

Con ese impulso reformador preparamos el 9º Congreso de la CES (Helsinki, 29 de junio al 2 de julio 1999) junto con UGT y un elenco muy representativo de sindicatos europeos. Queríamos que la CES y las federaciones europeas se dotaran de mayor capacidad decisoria, de más recursos sindicales y económicos para jugar un papel más incisivo en la coordinación de las políticas reivindicativas de todos los países de la UE. Esto requería de una reforma estatutaria importante, pero algunas grandes confederaciones nacionales acusan una cierta permeabilización a la renacionalización de la que se habló

anteriormente, lo que les impide darle la prioridad que merece a la acción sindical europea. También se da el caso de federaciones que, siguiendo miméticamente el viejo esquema de la CIOSL, piensan en una confederalidad más débil y en un desarrollo federal cuasi desvinculado de la CES.

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

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

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

#### 2.4. Sindicalismo y política en la legislatura del PP

El triunfo del PP en las elecciones de marzo del 96 no por esperado dejaba de suscitar una serie de incógnitas y de prevenciones, tanto hacia lo que de manera general sería su acción política en materia económica y social como hacia el tipo de relaciones con los sindicatos. La experiencia de los primeros años de transición con los gobiernos de UCD no era trasladable a esta nueva etapa. No sólo por las muy distintas circunstancias que vivía España, sino porque parecía claro que mientras la UCD era un fruto singular de aquellas mismas circunstancias y sólo parcialmente representativa de la derecha, al PP de Aznar, heredero de la Alianza Popular de Manuel Fraga, sí se le veía en 1996 como representativo de la derecha española de siempre.

Como todos recordamos, la victoria de Aznar fue más ajustada de la esperada. Su minoría mayoritaria le obligó a gobernar con dependencias parlamentarias, todas ellas de color nacionalista. Por otra parte, más allá de especulaciones fuera de lugar sobre lo

que hubiera sido su política en el caso de haber obtenido unos resultados electorales más favorables, lo cierto es que su legislatura ha coincidido con esa fase alcista del ciclo económico ya referida, cuya magnitud es casi equiparable a la registrada entre 1985-91.

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

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

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

Otro de los ejemplos a destacar ha sido su política fiscal, cuya línea ha reafirmado durante la reciente campaña electoral. Como en el caso de las privatizaciones, aquí sigue primando la idea simple de que con menos impuestos, mejor. Ocorre, eso sí, que a la hora de la verdad no es tan fácil reducirlos, pues los efectos de unos menores ingresos para el Estado en sociedades maduras y acostumbradas a exigir unas dotaciones de servicios y prestaciones públicas decorosas, pueden ser electoralmente muy negativos. De ahí que a lo que estemos asistiendo no es tanto a una reducción de impuestos, sino a un reajuste en los mecanismos de tributación que en esencia consiste en derivar mayor parte de la carga hacia los impuestos indirectos y redistribuir la carga de los directos de manera tal que los más favorecidos sean precisamente los que en términos de equidad menos lo necesitan. Ejemplo de esto último es la reforma del IRPF, que además de

injusta, porque beneficia a las rentas más altas, es innecesaria en un país como el nuestro, donde la presión fiscal es más baja que la de los países del entorno y donde existen una serie de prioridades que van desde el plan de estabilidad del euro a la demanda de cobertura para la mitad de los parados. A todo ello habría que añadir la peligrosidad que encierran reformas de este calado, por cuanto comprometen a medio plazo la financiación del sector público, que sigue siendo necesario tanto para la cohesión social (Estado del Bienestar) como para el avance económico (gasto educativo, I+D) no sólo en España, sino en cualquier lugar.

Mal puede desarrollarse una estrategia de cohesión social fomentando desde el Gobierno la «rebelión fiscal», proclamando que se pueden bajar impuestos y mejorar las prestaciones sociales o diciendo que la creación de empleo en la legislatura se ha debido a las rebajas fiscales. Del mismo modo, no puede perseguirse el objetivo de la cohesión territorial sobre un mosaico de *status* fiscales diversos generados por una carrera de desfiscalización competitiva entre las Comunidades Autónomas.

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

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

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

Tampoco podemos señalar mejoras en la formación ocupacional. No se ha avanzado en adecuar la oferta, ni en el proceso de acceso a los certificados de profesionalidad. Mientras que en el mundo del trabajo se empieza a denunciar la ausencia de mano de obra de ciertas especialidades, la incoherencia de la oferta y el escaso tratamiento individualizado de las personas en paro –a pesar de la puesta en marcha de un sistema de

orientación profesional tímido— hace que siga existiendo una bolsa de paro que disminuye muy lentamente.

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

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

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

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

### 3. UNA NEGOCIACIÓN COMPLEJA

La negociación con CEOE, por un lado, y con el Gobierno, por otro, aparece desde el primer momento como una cuestión estratégica para el futuro del movimiento sindical. Ser capaces de hacer frente a los principales problemas de los trabajadores, y hacerlo garantizando que el sindicato gana capacidad contractual, son cuestiones esenciales.

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

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

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

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

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

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

En primer lugar, el modelo de negociación. Frente a procesos anteriores, se aborda una negociación diversificada pero interrelacionada, en la que aparecen dos elementos como principales faros del conjunto del proceso negociador: las pensiones y la estabilidad en el empleo. Se diferencian los interlocutores y se negocia sobre cuestiones concretas: ASEC, PER, formación profesional, salud laboral, negociación colectiva, cobertura de vacíos, además de los ya mencionados sobre pensiones y empleo.

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

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

En cuarto lugar, el modelo de relaciones laborales: regulación frente a eliminación de derechos; flexibilidad con participación frente a individualización y discrecionalidad empresarial; fortalecimiento de la negociación colectiva frente a la desprotección y los vacíos existentes.

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

### 3.1. Los acuerdos más destacables de este período

El primero de los cinco aspectos señalados anteriormente, el referido al modelo de negociación, no resultó fácil. Antes de su investidura, Aznar nos convocó a los sindicatos y a la patronal, por separado, para cambiar impresiones sobre el diálogo social a seguir. Su intención era reeditar el viejo esquema de concertación social tripartita de contenidos generales y entremezclados. Sugerencia que fue inmediatamente, más que avalada, apalancada por CEOE-CEPYME. Por el contrario, los sindicatos, particular-

mente CC.OO., la rechazamos de plano por el enfoque expuesto más arriba que habíamos formulado desde 1987 (4º Congreso Confederal) y porque habría supuesto de hecho truncar la trayectoria de autonomía de las partes en la negociación que veníamos desarrollando desde 1995, con avances en solución extrajudicial de conflictos y sustitución de ordenanzas laborales. Sencillamente, el diálogo social no lo inauguraba Aznar, sino que lo habíamos inaugurado antes de su acceso al Gobierno y a iniciativa sindical por primera vez desde la transición democrática.

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

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

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

### 3.2. El acuerdo de pensiones

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

Los sindicatos tuvimos, por tanto, una doble tarea hasta lograr el acuerdo: transformar las reservas gubernamentales en compromiso negociador y contrarrestar la pre-

sión patronal. La primera fructificó positivamente y la segunda se saldó con el lamentable descuelgue de las organizaciones empresariales por no recogerse su principal y casi única reivindicación de rebajar las cotizaciones sociales. Aunque habría sido preferible su incorporación al pacto, la autoexclusión de CEOE-CEPYME no le ha restado legitimación ni ha bloqueado posteriormente su desarrollo y cumplimiento.

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

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

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

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

Así, la elevación de las pensiones mínimas en el último ejercicio presupuestario vino precedida de un fuerte enfrentamiento entre el Gobierno central y algunos Gobiernos autonómicos. Al retraso del primero en acceder al emplazamiento sindical, realizado ya en abril del 99, le siguieron algunas Comunidades Autónomas con su decisión de «complementar» prestaciones de la Seguridad Social, de forma puntual, no consolidable y en períodos electorales. Ante la tormenta política desatada, que auguraba el final del consenso básico que significó el Pacto de Toledo, CC.OO. defendimos el carácter unitario de la financiación y de las prestaciones del sistema de Seguridad Social, alertando sobre los riesgos de fragmentación territorial en la toma de decisiones sobre la

intensidad de la protección. La simultánea iniciativa de nuestra parte para reconducir el debate y la negociación a la Comisión de Seguimiento tuvo un muy positivo resultado, logrando una subida consolidada de las pensiones mínimas que, aun siendo bajas, han mejorado razonablemente la capacidad adquisitiva de los más de tres millones de pensionistas y jubilados en peor situación.

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

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

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

El proceso de descentralización del SNS iniciado desde su institución prosigue hasta niveles que pueden poner en riesgo la existencia de un dispositivo sanitario público (SNS), que es algo más que un agregado de centros de atención. Porque la Administración sanitaria no sólo es la garantía de que todas las personas accedan a las prestaciones, sino de una regulación unitaria que promueva la equidad en el acceso a las mismas prestaciones y que impida que el «gerencialismo» desemboque en un mer-

cado interno donde las unidades del sistema compitan entre sí y estén en la lógica de la selección negativa del riesgo quebrando la equidad.

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

### 3.3. Los acuerdos sindicatos-patronal

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

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

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

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

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

El empleo, objetivo número uno, nos venía (des)regulado por las sucesivas reformas del Estatuto. Y la organización del trabajo seguía siendo coto vedado de los empresa-

rios. La «pobreza» de las negociaciones colectivas, tantas veces lamentada, no era más que una consecuencia de todo lo anterior.

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

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

#### 3.3.1. El Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.3.2. *Los Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva y Cobertura de Vacíos (AINC y AICV)*

La atomización de las unidades de contratación ha sido un problema expresado reiteradamente a lo largo de casi dos décadas, y la respuesta para superar tal situación era doble: concentrar los convenios de centro en convenios de empresa, siendo ésta el ámbito menor de negociación, y promover la unidad sectorial de ámbito nacional.

Al mismo tiempo, se ponía de manifiesto el problema de la articulación entre los diferentes ámbitos de negociación. Los convenios sectoriales debían agotar todas aque-

llas materias que configuraran un marco de condiciones sociolaborales que pudiera ser implantado para la totalidad de los trabajadores de un sector o rama de producción. Y debían excluir aquellas materias que por su complejidad no pudieran ser acordadas sectorialmente para todos los trabajadores de un ámbito concreto, de forma que estas materias quedaran limitadas a una negociación en ámbitos inferiores, aunque pudiendo establecer en el convenio sectorial algunos criterios generales.

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

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

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

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

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

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

Podemos concluir, a la vista de estos datos, que muchos de estos convenios de empresa no nacen por la descentralización de la negociación colectiva, sino por la pre-

sión empresarial para huir precisamente de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo.

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

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

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

Pero además, la reforma de 1994 nos emplazaba a introducir cambios en la negociación colectiva. No sólo porque la derogación de las Ordenanzas Laborales obliga a cambiar las referencias en cada sector sobre cosas tan esenciales como la estructura salarial, la clasificación profesional, la promoción y el régimen disciplinario, sino porque los cambios producidos en el Estatuto de los Trabajadores desplazan hacia la negociación regulaciones que hasta entonces estaban aseguradas por la legislación; en 1994 pasaron a ser disponibles en unos casos, o en otros a ser directamente remitidas a la negociación de forma que sólo si ésta interviene podríamos hablar de materias reguladas. Fue una reforma que nos dio mayores obligaciones sin ampliar al mismo tiempo nuestros derechos ni nuestra capacidad de dirigir los procesos. De ahí que insistamos en que de no cambiar la actual estructura de la negociación colectiva mejorando su vertebración y su articulación, no podremos avanzar como queremos en la mejora de los contenidos y, por lo tanto, en la adecuada regulación de los derechos de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

La inadecuada definición de los ámbitos y de ciertos contenidos en algunos convenios provoca la persistencia de colectivos situados fuera de su regulación y aplicación. Todo ello, junto al desarrollo de empleos autónomos o ingenierías laborales con falsas cooperativas, conlleva habitualmente procesos individuales de determinación de las condiciones de trabajo que alejan a quienes los viven de las organizaciones sindicales.

Debería realizarse, por tanto, un esfuerzo de recuperación dentro del convenio de aquellos colectivos que hoy están ajenos al mismo.

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

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

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

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

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

Por último, en lo referido a este apartado, señalar con preocupación la deficiente

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

### 3.3.3. *El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE)*

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

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

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

Un acuerdo que, además, se anticipa a nuevos intentos de reforma tratando de conseguir que cualquier propuesta futura de nuevos cambios se aborde una vez transcurridos los cuatro años, y sólo se produzca mediante la apertura de un proceso de negociación con las organizaciones sindicales. Hacer esto justo en un momento en el que es fácil prever que las relaciones laborales se verán removidas por el proceso de unión monetaria, es un acierto que podremos valorar al cabo de unos años.

Se trata de un acuerdo con el que el sindicato materializa la apuesta hecha en el 6º Congreso de modificar la reforma laboral impuesta de 1994, eliminando algunos de los

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

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

Los contenidos más significativos del AIEE responden por tanto a estos objetivos; baste recordarlos de forma muy resumida: la desaparición del contrato de aprendizaje y la creación del nuevo contrato de formación, con mayores garantías formativas y de protección social; se sustituye el anterior contrato temporal de fomento del empleo, con una indemnización a su finalización de 12 días por año trabajado, por un contrato, en este caso, de fomento del empleo indefinido con una indemnización, en caso de despido improcedente, de 33 días; se elimina el contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad y se refuerza la causalidad de las dos modalidades temporales que permanecen (obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción).

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

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

Esta buena evolución del empleo indefinido se constata también en el registro de contratos del Servicio Público de Empleo, de manera que en el período de vigencia del AIEE se han registrado más de dos millones y medio de contratos indefinidos, y se ha duplicado su peso respecto al total, pasando desde el 4% al 9%, y, aunque una buena parte de ese aumento se deba a los contratos indefinidos de fomento, hay que señalar que el contrato indefinido ordinario se ha mantenido en el mismo volumen que antes de abril de 1997. Otro aspecto clave del aumento de la contratación indefinida ha sido

el importante volumen de anteriores contratos temporales que se han convertido en indefinidos (casi un millón), transformaciones que se han venido impulsando, de manera creciente, desde la negociación colectiva, fundamentalmente de empresa.

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

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

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

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

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

A este uso abusivo del empleo temporal se suman también razones que tienen que ver con el tipo de tejido productivo existente. El ejemplo más significativo es el del

sector de la construcción, con una estructura empresarial basada en la microempresa y la subcontratación en cadena. De hecho, el repunte de la temporalidad que se produce en 1999 se concentra fundamentalmente en dicho sector y en los servicios (comercio, hostelería, Telecomunicaciones, transporte aéreo), al que tampoco es ajeno, como ya se ha señalado, el sector público.

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

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

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

#### 3.3.4. El programa de bonificaciones a la contratación indefinida

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

En CC.OO. nos inclinamos por exigir al Gobierno la negociación del programa de

bonificaciones a la contratación indefinida que estuvo vigente durante 1999. Y lo hicimos porque, en un tema que tiene una trascendencia importante, queríamos que los criterios sindicales fueran tenidos en cuenta. Así, por primera vez, la política de fomento del empleo tiene un carácter selectivo doble, ya que se dirige sólo a la contratación indefinida, y de aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción laboral; pero además es coyuntural (la bonificación no dura más de dos años, salvo en el caso del colectivo mayor de 45 años), y su cuantía es decreciente en ese período temporal.

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

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

#### 3.4. El empleo a tiempo parcial y las empresas de trabajo temporal

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

El objetivo sindical perseguido con este acuerdo es mejorar las condiciones laborales y de protección social de quienes trabajan bajo esta forma de empleo —un millón de personas asalariadas, fundamentalmente mujeres—, con fuertes dosis de segregación, precariedad y temporalidad, para lo que se establece una delimitación clara respecto al empleo a tiempo completo, y se restituye la igualdad de derechos en protección social a través de un coeficiente multiplicador para mejorar el acceso a la pensión y a la prestación por incapacidad permanente, así como el derecho a todas las presta-

ciones sociales para los contratos de duración inferior a 12 horas semanales o 48 mensuales.

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

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

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

Ahora se trata de seguir desarrollando el trabajo sindical, tanto en las ETT como en las empresas usuarias, ya que el problema puede estar no tanto en la insuficiente regulación, sino en su no aplicación. Los nuevos derechos conseguidos para la representación sindical en materia de información tienen que contribuir a que CC.OO. sea también el sindicato de los trabajadores y trabajadoras de las ETT en la defensa y garantía de sus condiciones laborales.

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

Más allá del balance puntual y obligado anteriormente realizado de los acuerdos

y cambios legislativos que se han producido en materia de contratación en este último período, conviene también señalar el largo camino que todavía hay que recorrer para aumentar los niveles de empleo, reducir el desempleo y acabar con la temporalidad.

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

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

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

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

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

### 3.5. Acuerdos de formación

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

Por una parte, se ha fortalecido la negociación colectiva al proceder a renegociar el Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) entre las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales UGT, CIG y CC.OO. y el Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas (AFCAP) entre la patronal pública, o sea el Gobierno y en su nombre el Ministerio de Administraciones Públicas, y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CIG y CSIF; derivado del ANFC han sido firmados 67 acuerdos sectoriales y 16 territoriales de formación con una adhesión explícita al Acuerdo Nacional. En desarrollo de ambos acuerdos se procedió a negociar un Acuerdo Tripartito para la Formación Continua con el Gobierno, que fue firmado por el Ministerio de Trabajo. Toda la regulación de la formación continua depende jerárquicamente de una Comisión Tripartita general.

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

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

#### 3.5.1. El II Programa Nacional de Formación Profesional

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

En estos últimos años se ha trabajado intensamente desde CC.OO. para dotar a este país de una política coherente en la formación profesional. Fruto de este esfuerzo culminamos en este período el II Programa de Formación Profesional. Este programa tuvo

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

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

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

#### 3.5.2. Acuerdos Nacionales de Formación Continua

La utilidad y el desarrollo que ha tenido la formación continua en estos años ha sido muy importante y, lamentablemente, no se corresponde con la imagen pública que tiene, fruto de errores prácticos que han permitido en ocasiones el mal uso de unos fondos que se gestionaban por primera vez de forma bipartita.

El ANFC y el Acuerdo de Administraciones Públicas han servido para mejorar manifiestamente la formación de los trabajadores en activo, consolidando una cultura de la formación (en las empresas, en los organismos y entre los propios trabajadores) que antes de la puesta en marcha de este acuerdo no se imaginaba y que, previsiblemente, va a seguir consolidándose (algunos datos—sólo del sector privado—avalan esta

valoración: en 1992, cuando esta formación se ofertaba a través del INEM, se venían formando unos 110.000 trabajadores/as al año; en estos momentos se cuenta anualmente con 1.350.000 participantes, que reciben la formación a través de unos 4.000 planes de empresa y agrupados; también es señalable que las solicitudes de financiación llegan a superar en tres o cuatro veces las posibilidades de subvención con que se cuenta). Y todo ello utilizando un instrumento que se ha multiplicado constantemente, el del diálogo social para los temas formativos, diálogo que ha impulsado la creación de comisiones paritarias de diferentes niveles (sector, territorio, empresa, agrupaciones de empresas en zonas concretas...) y que ha servido como base para la discusión de aspectos que van más allá de la formación, asentando el poder de la RLT en las empresas, permitiendo a la representación sindical la entrada en entornos laborales adversos y articulando los sectores. Aunque tímidamente, se está consiguiendo que la formación empiece a ser un nuevo protagonista en la negociación colectiva (datos de 1998 nos dicen que el 20% de los convenios incluyen cláusulas sobre formación, mientras que en 1994 estábamos en un porcentaje del 12%). Este es uno de los aspectos que más debe fortalecer CC.OO. en un futuro inmediato.

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

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

El futuro, sin duda, nos debe llevar al desarrollo de los aspectos más cualitativos de este diálogo social, ampliando las mejoras laborales resultado de la formación (posibilidades de promoción, cambio de categoría profesional, mejoras retributivas...), mejorando el carácter de anticipación y prevención de las actividades formativas e integrando este subsistema de pleno en el Sistema Nacional de Cualificaciones, pasando a

certificar una parte de la formación impartida. Por último, habría que conseguir mejorar la transparencia de la gestión, evitando la imagen de discrecionalidad –para lo cual sería interesante redefinir el papel que actualmente juega la Administración–, y mejorar el servicio que se presta.

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

Este esfuerzo se manifiesta anualmente a través de un importante trabajo tanto en la gestión de los dos acuerdos (el de FORCEM y el de Administraciones Públicas) como en la planificación, gestión y desarrollo de planes de formación concretos. Los planes de CC.OO. son ofertados directamente a los trabajadores y trabajadoras en las empresas, bien a través de planes agrupados, bien a través de planes sectoriales del área pública, bien a través de los intersectoriales, casi todos ellos realizados a través de FOREM/CEPROM. El volumen de actividad ha ido creciendo constantemente, pudiendo haber llegado a superar la capacidad que tienen nuestras estructuras de utilizarlo como un instrumento de acción sindical. Como dato, decir que en 1996 las estructuras confederadas en CC.OO. atendieron a través de planes solicitados con sus NIF a 38.750 trabajadores del sector privado, a través de subvenciones por valor de 4.299 millones; creciendo en 1999 hasta los 7.145 millones con 99.488 participantes. Por su parte, el área pública viene a atender anualmente a unos 30.000 participantes. Si sumamos todos estos datos nos da que en los años 96 al 99 los planes solicitados desde las estructuras de las CC.OO. han atendido a unos 420.000 participantes. Ahora hace falta reconvertir este esfuerzo cuantitativo en una verdadera acción sindical que favorezca el derecho a una formación de calidad de todas las personas, y sobre todo de aquellas que pueden estar en mayor riesgo de exclusión.

### 3.5.3. La intervención de CC.OO. en las políticas activas de empleo

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

derecho a la formación de todos los trabajadores y trabajadoras, lo que distingue a la Fundación Formación y Empleo de CC.OO.

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

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

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

inserción laboral que consiguen después de ser formadas en FOREM: un 76% de los participantes han conseguido empleo (aunque hay que decir que la inestabilidad en el empleo existente en el país afecta al tipo de contratos que consiguen: en torno al 75% tienen contratos temporales y el 16% ha vuelto dentro del año al desempleo). Estos datos de inserción superan en siete puntos los datos medios del INEM.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sin embargo, a pesar de los avances normativos e institucionales, que nos equiparan a los demás países europeos, los daños a la salud y los accidentes han seguido aumentando y su incremento constituye el peor indicador socioeconómico de la legislatura. La causa de este fracaso, todos los estudios y encuestas lo corroboran, no es otra que el incumplimiento generalizado de las obligaciones legales empresariales más elementales: la evaluación de los riesgos en los centros y puestos de trabajo, la planificación de la prevención y la adopción de sistemas preventivos integrándolos en la gestión de la empresa, la información y la formación de los trabajadores, que es lo que permitiría, además, elevar la cultura preventiva de empresarios y trabajadores. Este incumplimiento ha sido favorecido no sólo por la tradicional falta de cultura preventiva en nuestro país y la costumbre empresarial de eludir las más diversas obligaciones legales, sino también por la impunidad derivada de la manifiesta ineficacia de los sistemas de vigilancia y sanción. Tanto el Gobierno central como, sobre todo, los Gobiernos autonómicos que tienen transferidas las principales competencias en la materia han actuado irresponsablemente,

cuando no en connivencia con los empresarios que no cumplían unas obligaciones que debían haber aplicado hace ya cuatro años. Tampoco el sistema judicial ha actuado sobre los delitos que se esconden detrás de buena parte de los accidentes graves y mortales.

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

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

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

recogida de más de medio millón de firmas para una ILP que regule la subcontratación promovida por nuestra federación del sector, FECOMA-CC.OO.

Nuestra actividad no se ha limitado sólo a combatir la siniestralidad, pues los daños a la salud van mucho más allá de los accidentes, aunque nuestra prioridad sean los accidentes, pues difícilmente reaccionará una sociedad contra los daños menos visibles si no reacciona contra lo que se ve. Hemos desarrollado también simultáneamente una fructífera campaña frente a las alteraciones musculoesqueléticas producidas por movimientos repetitivos, posturas incómodas y malas condiciones de trabajo, que causan una gran parte de las bajas laborales y que afectan a muchísimas profesiones que aparentemente no están tan expuestas a riesgo, especialmente en profesiones feminizadas: trabajadoras del textil, camareras de piso, cajeras..., logrando mejoras en las condiciones de trabajo en numerosas empresas. Hay otros daños aún menos visibles, pero más mortales y dañinos para la salud, como los derivados de la exposición a riesgo tóxico, que representa un enorme problema para la salud laboral, la salud pública y el medio ambiente, que han sido también motivo de cierta actividad sindical y sobre los que CC.OO. actuaremos con amplitud e intensidad en el futuro inmediato.

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

Los avances en la negociación colectiva no han sido los deseables. A pesar de que en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva se contemplaba la creación de comisiones paritarias sobre prevención de riesgos laborales, que desarrollaran actividades en el ámbito de cada convenio, la realidad es que ni la patronal ha tenido una buena

disposición para desarrollar su compromiso ni los sindicatos hemos sido capaces de generalizar dichas comisiones Paritarias, limitándose la mayoría de convenios a reiterar enunciados generales ya contemplados en la LPRL. Sin embargo, tales instancias son imprescindibles, sobre todo para extender la acción preventiva a las pequeñas y muy pequeñas empresas, que requieren de una acción coordinada de empresarios y sindicatos en cada ámbito sectorial, logrando así efectivamente poner en pie la figura de los delegados sectoriales territoriales, que ya se ha conseguido en algunos convenios. Vista la experiencia, tendremos que preguntarnos si realmente le damos la prioridad que merece el asunto en la negociación de cada convenio.

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

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

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

Acontecimientos como el vertido tóxico sobre el entorno de Doñana, provocado por la irresponsable política ambiental de la empresa minera y por la ineficacia de los con-

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

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

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

## 6. LA ACCIÓN POSITIVA Y DE INTEGRACIÓN SOCIAL

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

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

Sin embargo, sucesos como los de El Ejido, en cuya solución hemos tenido una destacada participación, ponen al descubierto el germen xenófobo y racista que anida en nuestra sociedad y el enorme trabajo que nos queda por realizar para combatirlo, con-

tribuyendo a preparar un futuro de tolerancia en una sociedad que necesariamente será multicultural y multiétnica.

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

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

Aun habiendo realizado una tarea muy importante en nuestro trabajo con los jóvenes, no podemos desvirtuarnos de los compromisos asumidos en los documentos aprobados en la Conferencia de Juventud, que deben seguir desarrollándose desde el sindicato de manera más activa y con una mayor implicación de toda la organización. Porque un objetivo decisivo y fundamental para el futuro de CC.OO. es incrementar mucho más la afiliación de jóvenes, incorporándolos paulatinamente a los órganos de decisión del sindicato y a nuestra representación en las empresas.

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

## 7. LAS POLÍTICAS DE GÉNERO

El 6º Congreso Confederal marcaba en sus documentos un cambio significativo en cuanto a las políticas de género. Al tradicional apartado de mujeres, se sumaron numerosas e importantes referencias en otros capítulos y apartados, en los que a los análisis

de situación se incorpora la variable del sexo. Se asumió la acción positiva como un instrumento en la lucha contra todas las discriminaciones, y se incorporaron reflexiones de actuación en el uso del tiempo, sobre el reparto de trabajo retribuido y el doméstico, sobre la diversidad de la clase trabajadora, sobre las formas ocultas de discriminación, así como sobre la gravedad de retribuir los trabajos de igual valor de forma desigual.

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

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

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

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

Asimismo, han sido importantes las aportaciones permanentes a los criterios de negociación colectiva, así como la redacción de cláusulas específicas aportadas para diversos convenios de empresas, sectoriales, sin olvidar toda la labor desarrollada

desde las Secretarías, en colaboración con FOREM, de Formación Sindical. Por último, tenemos que resaltar la propuesta elaborada a iniciativa de Comisiones sobre igualdad de oportunidades, presentada al Gobierno, a la CEOE-CEPYME. Ésta ha tenido algún resultado entre las medidas aprobadas a lo largo de la legislatura por el Gobierno, pero con un casi nulo resultado entre las organizaciones patronales.

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

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

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

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

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

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

oportuno destacar las estrategias que deberemos seguir desarrollando para satisfacer las demandas de más mujeres, en los diferentes órganos de dirección.

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

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

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

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

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

La utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para el trabajo interno, más allá del reconocimiento de su potencialidad, en cuanto a rapidez y fiabilidad en la transmisión de información, abaratamiento de costes y creación de

hábitos de trabajo interactivos, requiere una reflexión más profunda para que, al menos a corto y medio plazo, no se creen cuellos de botella entre los locales sindicales que disponen de ellos y los centros de trabajo en donde debe situarse el centro de gravedad de nuestra actividad sindical.

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

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

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

## 9. NUESTRO DESARROLLO ORGANIZATIVO

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

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

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

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

El matiz que diferencia a un sindicato de clase de otro tipo de sociedades menos edificantes es que en aquél priman los intereses de los afiliados sobre los de quienes trabajan en él asumiendo responsabilidades y tareas de cualquier tipo; mientras que en las segundas se persigue el beneficio personal de los individuos que la componen al margen, y a veces a costa, de los intereses generales. Matiz casi de prograssillo, pero que es

necesario subrayar con todo el rigor en cualquier colectivo humano, porque, como es natural, a veces se difumina la frontera entre el uno y la otra.

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

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

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

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

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

Por sexos y edades, sin embargo, nos acompasamos de forma desigual a la distribución de la población laboral, ya que el 31% de nuestra afiliación son mujeres, cuando representan el 37% de la fuerza de trabajo, y si las personas ocupadas por cuenta ajena menores de 24 años son el 12%, nuestra afiliación de ese segmento de edad ronda el 4% –probablemente es algo superior, aunque por una deficiencia propia no se refleja fielmente este dato–.

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

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

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

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

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

Cuando nos definimos como un sindicato «de abajo arriba» significa que somos un sindicato que nace desde una base de trabajadores y trabajadoras afiliados con cuya aportación y participación definimos nuestra política sindical y organizamos nuestro trabajo para que esa política sindical redunde en beneficio de las condiciones de vida y de trabajo de los afiliados y trabajadores en general. Razón de ser fundamental del sindicato que a veces se ve limitada por traducir aquella definición como un entramado de colectivos autoorganizados donde lo de menos es si están abajo, más arriba o por enmedio de la estructura, y lo que más cuenta es el mantenimiento de su *status* organizativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

En este sentido, durante este mandato hemos dado un fuerte impulso a las fusiones federativas culminando, casi, el mapa aprobado por el Consejo Confederal en el otoño de 1995. Concluíamos el 6º Congreso con 17 federaciones nacionales y llegamos al 7º Congreso con 12, resultantes del proceso de fusiones y una estructura suprafederativa –para dirigir los aspectos de la acción sindical que les son comunes– que agrupa a las cuatro federaciones del área pública, además de haber traspasado el sector de oficinas y despachos ubicándolo en COMFLA por su mayor afinidad con los sectores de esta federación. La única no culminada, que ni siquiera hemos abordado, ha sido la proyectada fusión entre actividades diversas y FECOHT.

Esta última es, por tanto, una asignatura pendiente para el próximo mandato, sobre la que habrá que reflexionar debatiéndolo en el Consejo Confederal antes de revalidar esta propuesta específica de fusión –pues no hay razón alguna para descartar otros emparejamientos alternativos, siempre que tengan solidez las razones sindicales que los amparen–, sin olvidar que ambas federaciones se encuentran fusionadas en dos Comunidades Autónomas, lo cual supone un condicionante objetivo, aunque tampoco un impedimento determinante, pues habría que proceder a su previa segregación.

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

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

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

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

Desde el año 96 al 99 han pasado por actividades formativas más de 32.000 delegados, con un significativo esfuerzo en el año 1999, con la intención de llegar a un gran

número de delegados nuevos salidos en las recientes elecciones sindicales; por decirlo más claro, uno de cada tres delegados de CC.OO. ha pasado por, al menos, un curso de formación sindical en su período de mandato.

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

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

## 10. LA EVOLUCIÓN DE NUESTRA POLÍTICA FINANCIERA

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

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

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

Ello ha sido posible en parte gracias a la constitución de fondos confederales, unos finalistas y coyunturales, como el FADI, y otros para el desarrollo o saneamiento estruc-

tural, como el FDOC o el FOCOC. La superación de aquellos desajustes sin paralizar la vida de ninguna estructura es la mayor demostración del acierto que se tuvo en el 6º Congreso al cambiar los criterios de distribución y el carácter de los fondos confederales y de la correcta gestión confederal de los mismos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aunque se ha ampliado el campo de actuación de las asesorías jurídicas a los temas derivados de responsabilidades por accidentes de trabajo, aún queda mucho por hacer en temas tan relacionados con nuestra función sindical como los referidos a la respon-

sabilidad de los administradores en suspensiones de pago y quiebras que repercuten en el empleo y en otros de diversa índole que se suscitan con las propias mutaciones en la estructura productiva (fusiones, intercambios accionariales, etc.) que a su vez presentan situaciones desconocidas hasta ahora en el Derecho laboral.

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

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

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

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

La C.S. de CC.OO. ha vuelto a ganar por segunda vez consecutiva las elecciones sindicales. La diferencia sobre nuestro inmediato seguidor, la UGT, ha sido suficiente-

mente clara como para rebatir la infundada caracterización del resultado como de «empate técnico».

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

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

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

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

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

También se pone de manifiesto un ligero retroceso de las siglas más significativas dentro del sindicalismo nacionalista, fenómeno que se observa en los casos de ELA-STV, CIG y la IC. Si bien LAB ha avanzado ligeramente en este ciclo de EE.SS., como en conjunto el sindicalismo que responde a esta caracterización ha retrocedido, habrá que asentar como conclusión que entre el discurrir de los fenómenos políticos y los comportamientos de los trabajadores a la hora de elegir sus representantes sindicales no hay la traslación que en ocasiones nosotros mismos le hemos querido atribuir. Ya lo constábamos así en el pasado ciclo de EE.SS., cuando comparábamos en determinadas comarcas y localidades del País Vasco voto político y voto sindical observando más de una situación con tendencias contrapuestas entre uno y otro. Otro tanto hemos podido observar en este nuevo ciclo en el caso de Galicia, pese al fuerte repunte electoral del

BNG en las últimas elecciones municipales, que no ha tenido la correspondencia que nosotros mismos le augurábamos en algunos casos en incremento de representatividad de la CIG.

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

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

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

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

elecciones sindicales y después no se toman las medidas necesarias para corregirlas durante los siguientes cuatro años. Y en el propio trabajo de planificación de las EE.SS.

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

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

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

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

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

Es necesario, por tanto, alejados ya de las traumáticas circunstancias que condujeron a enfatizar determinados aspectos de la nueva normativa del 94 que hoy vemos como innecesarios (no proclamación de resultados, por ejemplo), adentrarnos en un debate sereno que nos permita, conjuntamente con UGT, proponer nuevas mejoras de

la normativa vigente que no nos hagan perder ninguna de sus ventajas ni concedan tampoco nuevas oportunidades para favorecer una mayor atomización sindical en el deseable objetivo de que ningún trabajador deje de poder elegir a su representación sindical y que todos los trabajadores tengan, sea cual sea el tamaño de su empresa, a sus representantes sindicales a su alcance para poder canalizar a través de ellos sus reivindicaciones y necesidades.

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

## 12. LA UNIDAD SINDICAL: UNA NECESIDAD INELUDIBLE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Recuperar cuanto antes la comunicación sin reservas, compartir espacios de reflexión, adelantarnos a los próximos desafíos con iniciativas comunes, demostrar en definitiva que para UGT y para CC.OO. entendernos no es una obligación a la que estemos condenados, sino la perspectiva más gratificante para ambos sindicatos por igual. Porque de nuestra unidad dependen las soluciones más positivas a los problemas de los trabajadores, la fuerza y la legitimación de los sindicatos.

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

Madrid, marzo de 2000  
ANTONIO GUTIÉRREZ VEGARA  
Secretario General C.S. de CC.OO.

## Anexo al Informe General

## INTRODUCCIÓN ACLARATORIA

Nuestras normas congresuales nos obligan a elaborar el Informe General con suficiente tiempo para que las delegaciones puedan conocerlo antes del congreso y participar consecuentemente en su debate. Pero esa saludable condición democrática impide recoger en el informe el análisis de los acontecimientos más recientes. Es un ligero desfase que motiva la confección de los impropriadamente llamados «Informes de coyuntura». Es más apropiado considerarlos como el complemento de un mismo informe incluyendo lo que no había sucedido cuando se presentó ante el Consejo Confederal. Tampoco puede limitarse a una perspectiva coyuntural cuando, como en este caso, se han realizado unas elecciones generales que han modificado sustancialmente la correlación de fuerzas políticas; parámetro determinante del nuevo contexto para el que debemos diseñar nuestra estrategia sindical no en una «coyuntura», sino en toda una legislatura cuya duración viene a coincidir con la del mandato confederal próximo.

Debemos tratar, por lo tanto, de incorporar al Informe General los apuntes necesarios derivados de dichos acontecimientos y someterlos a debate integrados en él.

La gran vitalidad de la democracia en España la ha puesto de relieve nuevamente la ciudadanía. A los 23 años de las primeras elecciones democráticas, los cambios políticos en nuestro país no se producen por inercia, sino por el fuerte impulso democrático de los electores, y la pluralidad no se manifiesta con rutinarios comportamientos electorales que reproduzcan una clasificación estática del electorado, sino con el afán democrático, colectivo e individual, por ejercer libremente los derechos civiles sin admitir adscripciones inamovibles a uno u otro partido. Haber demostrado que no hay suelos ni techos electorales infranqueables refleja la clara consciencia de la libertad que tienen los españoles y debería valorarse como el mejor antídoto contra el anquilosamiento de los partidos políticos y como el catalizador más activo para la renovación de sus ideas y de sus conductas. Afortunadamente, la pluralidad política en España todavía es dinámica, aun a pesar de que ese dinamismo haya cristalizado por el momento en unos resultados adversos para quienes somos de izquierdas.

No obstante, el mayor revés se lo han llevado los liberticidas, ETA y sus sucedáneos políticos, que propugnaron la abstención y eludieron la verificación de sus fuerzas en las urnas. A la penumbra con la que oscurecen la democracia en Euskadi, recurriendo a

la coacción y a la violencia callejera, respondió la ciudadanía vasca con una participación más decidida que en el resto de España y con un voto que ilumina con nitidez la única línea divisoria que anhela la inmensa mayoría: la que separa el siniestro callejón del terror del amplio campo de la democracia en paz, abierto a cuantos se decidan a defender en él sus ideas, enterrando definitivamente su violencia del pasado.

Sin ánimo de recriminar a nadie, hay que señalar la ausencia de una valoración de las elecciones en Euskadi más destacada y unitaria por parte del conjunto de los partidos democráticos. Aunque unos estén ensimismados en su éxito y otros permanezcan inmersos en su fracaso, la gran lección democrática del pueblo vasco es motivo de felicitación para ambos por igual, con independencia de sus respectivas cosechas electorales, y es uno de los datos que más habría que resaltar dentro y fuera de España.

Pero no basta con aplaudir una lección magistral; hay que demostrar que se asume, llevándola a la práctica lo antes y lo mejor posible. Tal vez la mejor manera de recomponer la unidad de los demócratas para atender los anhelos y los intereses de la mayoría social vasca no sea imponerse penitencias recíprocamente a modo de condiciones previas a la reanudación del diálogo y la cooperación entre ellos. Como tampoco se sale exclusivamente de la inestabilidad institucional con nuevas elecciones autonómicas (sin descartarlas categóricamente). Pero si están precedidas por un debate bronco para convocarlas, aun en el caso de llegar a realizarlas, transcurrirían por cauces de tensión en aumento y abocarían a otra situación inestable, cualesquiera que fuesen sus resultados.

Si se encontrase un poderoso motivo para ocupar todo el tiempo de los demócratas en Vitoria, no quedaría margen para seguir acudiendo a Estella.

Desatinadas o no, con exceso de voluntarismo quizá, entiéndanse las anteriores consideraciones y sugerencias como expresión del constructivo empeño de un sindicato que no debe ni quiere inhibirse de contribuir a la pacificación de Euskadi y a su progreso en todos los órdenes. Un sindicato que, ejemplarmente representado por las Comisiones Obreras de Euskadi, está haciendo todos los esfuerzos posibles para la recomposición de la unidad de acción en el movimiento sindical democrático vasco, partiendo del respeto a las distintas opciones y del reconocimiento del mapa representativo de la Comunidad Autónoma vasca, donde la mayoría la ostenta ELA-STV, resueltos también a evitar el «frentismo» en el campo sindical instigado por ELA y LAB. Y somos una fuerza social que denuncia al terrorismo con energía y exige la disolución de ETA, que es la única fuerza represiva que oprime a cuantos viven y trabajan en Euskadi.

Se ha dicho que los resultados del 12 de marzo son sorprendentes. Pero en política no hay sorpresas, sino errores y aciertos que se comparan simultánea e indisolublemente por la gente a la hora de votar. Que se considere desequilibrada esa comparación,

estimándola excesivamente severa con unos y más generosa con los otros de lo que se merecen, depende de las preferencias políticas y de la percepción subjetiva de cada persona. Lo que cuenta es el veredicto que han emitido las urnas.

La victoria del PP ha sido clara y limpia. No ha agotado la legislatura sin aprovechar las facultades que le otorga la Constitución al presidente del Gobierno para adelantar las elecciones, y no se ha hecho aun habiéndose presentado más de una ocasión durante la segunda mitad de la legislatura en la que la oposición ha pasado por crisis de liderazgo y situaciones difíciles de diverso tipo.

Ciertamente, el Gobierno de Aznar ha contado a su favor con una excelente coyuntura económica europea y española, pero no cabe negarle hasta el más mínimo mérito a su gestión, ya que no habría sido la primera vez en la que un ciclo expansivo de la economía se desperdicia con una mala o incorrecta gestión política. En último extremo, lo que no podía sostenerse era un discurso catastrofista que por negar el buen funcionamiento de algunos indicadores económicos, sociales y laborales, ha resultado poco o nada creíble para la mayoría del electorado. Y quien pierde credibilidad en la crítica, debilita a su vez la confianza en la solvencia de sus propuestas alternativas.

En otro orden de cosas, el PP absorbió ya en el 96 a la derecha y a la extrema derecha, logrando que esta última no obtuviera representación parlamentaria, lo que constituyó una saludable contribución del PP al saneamiento del espectro político español. Pero como veníamos a decir en el 6º Congreso, la suma de la derecha y de la extrema derecha no da en España para obtener la mayoría absoluta. Haberla alcanzado el 12-M significa, obviamente, que el PP con su acción de gobierno ha conseguido atraerse a una considerable porción del electorado de centro.

En las vísperas de las elecciones del 96, cuando era previsible el acceso de los «populares» al Gobierno, algunos estimábamos que era preferible la evolución del partido de Aznar hacia las laderas más suaves del centro-derecha, al estilo de Helmut Kohl, a que se arriscase en el monte de la derecha tatcheriana..., y otros muchos se escandalizaban ante semejantes estimaciones. Hoy corresponde felicitarse al constatar que la evolución ha ido en aquella dirección, ya que la confirmación de lo contrario se habría hecho sobre la base de una involución social, cultural y política cuyos principales perjudicados habrían sido los trabajadores. También es oportuno abjurar una vez más desde la izquierda del «cuanto peor, mejor». Ofrecerse como el «Ave Fénix» tras la catástrofe nunca fue provechoso para la izquierda y, en el mundo actual, es sencillamente deplorable e impropio de quienes se reclaman progresistas. Es más, si una vez en el Gobierno, la derecha ha tenido que atemperar su pulsión más reaccionaria, se ha debido entre otras razones a la existencia de una izquierda política y social con amplia base en la sociedad española. En definitiva, los retrocesos que se logran evitar y los avances obte-

nidos e incluso la reorientación de los gobiernos, dependen en cierta medida también de la entidad de la oposición y de cómo ejerza ésta su labor. Razón por la que pueden reivindicarse legítimamente las correspondientes cuotas de los dividendos políticos resultantes de cuantos progresos se consigan.

No obstante lo anterior, se equivocará el PP si cree que España se levantó el 12 de marzo siendo mayoritariamente de centro-izquierda y se acostó siendo de centro-derecha. Porque aquel día se combinaron dos actitudes, expresiones de sendos fenómenos políticos y sociales cuyo proceso de maduración es anterior a la campaña electoral:

1) Que bastantes personas identificadas ideológicamente con las izquierdas –desde la más moderada hasta las más extremistas– habían decidido abstenerse.

2) Que un sector más numeroso y determinante en los resultados que el abstencionista ha pasado a votar más por la política que se hace que por simpatías ideológicas.

A los liberal-conservadores les interesará utilizar lo sucedido para proclamar la superación de la dicotomía derecha-izquierda y para sentenciar «el fin de las ideologías». Sin embargo, no es el fin de las ideologías, sino el agotamiento de la impostura ideológica y de la confusión de políticas intercambiables entre la derecha y la izquierda.

Pero no son, obviamente, los electores quienes tienen que hacer ninguna contricción para abrazar de nuevo la fe doctrinaria perdida, sino que son las izquierdas quienes están emplazadas al reto de renovar su predicamento para que dé realmente más trigo y lo reparta mejor. Un reto que por ser más difícil de concretar que demandarlo puede suscitar dos viejas tendencias de la izquierda para eludirlo. La de recuperar electorado con tacticismos que difuminen aún más las líneas divisorias con la derecha y la de volver a las esencias vanguardistas. Ambas conducen a la derrota. La primera, de victoria en victoria hasta su derrota final, como sucedió en España entre el 82 y el 96, y la segunda porque no ha salido de la derrota en toda la Europa occidental en 80 años.

El «nuevo laborismo» británico o el «nuevo centro» en su versión germánica, que han vulgarizado aportaciones intelectuales como la «tercera vía» de A. Giddens y otras, no son los primeros destellos de la nueva izquierda para el siglo XXI, sino los últimos fogonazos de la izquierda declinante en el ocaso del siglo XX. De hecho, sus ciclos políticos en el Reino Unido y en Alemania han tardado menos tiempo en dar muestras de eclipsamiento que el de sus autotitulados precursores en la España de los ochenta. Y sus expectativas electorales parecen más basadas en las crisis de sus respectivos adversarios políticos que en el atesoramiento de sus propios méritos.

La «modernización» de la izquierda parece haberse traducido en políticas desprovistas de valores, diseñadas exclusivamente para la atracción de los sectores sociales

intermedios, estimulando sus niveles de satisfacción. Si ésta sigue siendo la vía –llámese «tercera», «nueva», etc.–, conducirá a la estación del «pensamiento único», con el consiguiente debilitamiento de la democracia. Concentrarse en atender los intereses de un segmento de la sociedad –más influyente por su posición que por su número– hace cada vez más permutables las políticas y, en consecuencia, menos apreciables las diferencias entre derecha e izquierda. Pero además irá reduciendo el cuerpo electoral, excluyéndose primero los demandantes que no encuentran ofertas políticas que atiendan sus demandas y después aumentarán los indiferentes en la medida que comprueban que gobernando unos u otros, las variaciones son tan imperceptibles que apenas se dejan sentir en sus condiciones de vida. El paulatino incremento de los porcentajes de abstención en las democracias maduras algo tiene que ver con lo anteriormente señalado. En Europa no son tan alarmantes como en los EE.UU., pero deberían ser motivo de inquietud y acicate para la reflexión.

En sus albores, la democracia limitaba el sufragio a los propietarios y en su madurez lo regula por derecho con carácter universal, pero la política lo va reduciendo de hecho a los relativamente acomodados. Por tanto, no estamos ante una crisis formal de la democracia, sino ante su debilitamiento inducido por la liviandad de la política.

Hay quienes piensan que sólo son las formas de participación reguladas las que determinan la abstención y se emplean en sugerir cambios en la confección de las listas –abiertas o mixtas–, en la redimensión de los distritos electorales, etc., y más aún con el prodigioso avance de las telecomunicaciones que pudieran permitir, en un futuro no muy lejano, votar desde el domicilio particular. Seguramente son condiciones necesarias para mejorar el funcionamiento de los sistemas democráticos y todas ellas son dignas de estudio. Pero son insuficientes. Porque por mucho que mejoren los mecanismos, no acabará de funcionar el sistema si cada vez son más los excluidos por desatención y los que se autoexcluyen por indiferencia. En resumidas cuentas, cada vez serán más los que dejen de utilizar los mecanismos, aunque éstos se renueven.

Por expresarlo en términos mercantiles, tan recurrentes en estos tiempos, o las ofertas –políticas– amplían sus horizontes, renuevan sus contenidos y se diferencian, o los demandantes les irán dando de lado, buscando alternativamente espacios donde autoorganizarse a pequeña escala para resolverse los problemas más inmediatos o donde sublimar sus impulsos culturales, ideológicos, etc. Esta tendencia fragmentaria hacia la «jibarización» de la sociedad no es una elucubración futurista; es ya una realidad, incipiente pero en expansión, que cobra cuerpo entre los más diversos sectores sociales y generacionales. Desde las comunidades de familias de clase media que se organizan en una ciudad residencial para crear la escuela que quieren preservar de gente ajena a su comunidad, hasta los movimientos «okupas», pasando por asociaciones de jubilados o por los neoanarquistas radicados en localidades del noroeste de los EE.UU.

Recomponer una mayoría social de progreso, sin la cual no es posible gobernar las transformaciones sociales, exige de la izquierda convertirse en el principal vector de la democracia. Para ello, tendrá que pasar la página de su siglo XX, aprovechando de él los ideales que la hicieron germinar pero superando su división entre revoluciones torpemente realizadas y metamorfosis desnaturalizantes.

Los valores que han de impregnar la defensa de intereses concretos no son antiguallas prescindibles en ningún intervalo del espectro ideológico-político. La igualdad de derechos y la solidaridad no son más antiguos que el derecho a la propiedad, y los tres han de garantizarse en democracia. La diferencia entre la izquierda y la derecha estriba, entre otras cosas, en cómo se construye la escala que conjuga aquellos valores y el gradiente que en ella se le asigna a cada uno en cada momento histórico.

Recrear las razones de la izquierda, renovando sus ideas para su coherente aplicación política, es más realista cuanto más reales se hacen las insuficiencias del mercado para resolver la contradicción entre su capacidad creciente de generar riqueza y su trágica ineficiencia en la asignación equitativa de los recursos. Aunque hace más de veinte años que se desaprovecharon las oportunidades para revalidar aquellas razones, ahora se ofrecen nuevas posibilidades para el empeño.

La crisis fiscal del Estado en los países desarrollados a mediados de los setenta no se saldó con un nuevo equilibrio entre oferta y demanda por la vía de reconvertir la producción y sus métodos de gestión para modificar la estructura de oferta al tiempo que se reorientaba la demanda hacia hábitos de consumo más sostenibles y menos inflacionistas, como exigía la crisis energética. En su lugar se limitaron al ajuste puro y duro del aparato productivo y a la derivación de las industrias maduras hacia los países en vías de desarrollo, pasando a la financiarización de la economía a costa del capital productivo y del empleo durante la década siguiente.

La «cultura del pelotazo», que facilitó amasar fortunas fabulosas en tiempos récords y sin crear un solo puesto de trabajo –antes al contrario, acelerando su destrucción masiva–, fue la gran inductora de las políticas desfiscalizadoras de las rentas de capital. Y eso transmutó la crisis fiscal en insuficiencia fiscal del Estado para mantener los niveles de bienestar social alcanzados en el desarrollismo ni las cotas de inversión pública, mientras el paro seguía creciendo vertiginosamente. La coincidencia en el tiempo con la fase terminal del comunismo propició la «revolución» neoliberal de Reagan y Thatcher ante la izquierda desconcertada, que en unos casos fue desalojada del poder para muchos años y en otros inició el camaleonismo político e ideológico según le convenía para prolongar un poco más su permanencia en el Gobierno.

Ahora, en la era de la globalización y de la «nueva economía», los desafíos se presentan en todos los campos de nuestra civilización. Son más complejos, pero también

nos ofrecen nuevas oportunidades que podremos aprovechar a condición de no escarpase hacia un futuro de ensueño mientras se gestiona el presente desde los dictados del «pensamiento único». Una ideología fundamentalista y totalitaria que, como tantas otras a lo largo de la historia, se pretende científica e irrefutable. Precisamente cuando se celebraba el entierro del totalitarismo del Estado, al acabar con la guerra fría, nacía la «economía totalitaria».

En la primera parte de este Informe General ya se han señalado algunos de los límites de la «globalización» –dramáticamente verificados estos días con la amenaza de muerte por hambre que se cierne sobre 16 millones de seres humanos en el cuerno de África–. Además, sus mitos cientifistas, como la perfección del mercado, la autorregulación financiera, etc., quedan desenmascarados como simples supercherías para arramblar los derechos, fundir los vínculos de la sociedad organizada para suplantar al ser social por el individuo consumidor y miniaturizar los estados. El nuevo dogma agita a otra oleada de conquistadores de la tierra que han sustituido la espada por los flujos financieros y los galeones por Internet, para llegar al último rincón del planeta que les ofrezca posibilidades de enriquecimiento rápido y aniquilación de competidores, sin la menor regla social o política que les incomode.

Así, las extraordinarias perspectivas de progreso que para la humanidad pueden abrirse con las nuevas tecnologías están atenazadas por la reproducción a escala mundial de las viejas formas de acumulación capitalista, de concentración de la riqueza y de profundización de las desigualdades. La utilización de los avances en las telecomunicaciones, la información y los transportes, como vehículos supersónicos para la especulación de sus valores bursátiles, está inflando peligrosamente la burbuja financiera. La sobrevaloración de las cotizaciones de empresas que todavía no venden más que magia, las absorciones y fusiones de grandes compañías asumiendo enormes riesgos y la consumición de los ahorros familiares y, aún más, de sus endeudamientos, invertidos en bolsa, están creando un campo de alto voltaje que puede fundir los plomos de circuitos económicos tan influyentes sobre toda la economía mundial como son los de EE.UU.

En estos momentos que tanto se admira a la economía norteamericana, sería pertinente recordar las palabras de Galbraith con las que en 1995 se refería al mundo de las altas finanzas: «... puede comprenderse sólo si se tiene conciencia de que el máximo de admiración se dirige a quienes abren el camino a las más grandes catástrofes».

La Unión Europea no puede seguir ensimismada pretendiendo imitar a los Estados Unidos. Porque mientras sus constructores (gobiernos, fuerzas sociales y políticas y sus empresarios) se enzarzan cada vez que hay que poner un nuevo pilar del edificio, discutiendo si lo hacemos congruente con los cimientos propios o incrustando otro importado, el edificio se agrieta y aumenta el temor de que se les caiga encima, precisamente

entre quienes han de darle su razón de ser: los ciudadanos y ciudadanas. Que son además quienes trabajan en y para ese edificio y los que más están aportando a su construcción.

La incertidumbre sobre la configuración del proyecto europeo, por culpa fundamentalmente de la indecisión de sus gobernantes, es causa principal del retroceso del euro. Una política supranacional como es la monetaria, o es rápidamente acompañada de otras como la social y de empleo, la cultural, la fiscal, la de investigación y desarrollo, la energética, exterior y defensa, etc., o quedaría sucursalizada respecto del dólar.

Dicho de otro modo: si no se articulan esas otras políticas comunes que sirvan de referencia determinante para la política monetaria europea, su independencia y la del BCE –ya de por sí bastante discutible– será pura ficción, porque terminarían guiándose exclusivamente por los indicadores norteamericanos –y más de un síntoma se ha notado al respecto en los últimos meses–.

Acelerar hacia la Unión Política (concebida al menos como el conjunto de las políticas antes señaladas) es crucial para el futuro de Europa, vital para su ciudadanía y decisivo para forjar de verdad un nuevo orden mundial. Las esperanzas que aún puedan caber de gobernar democráticamente la globalización de los mercados; de que la «nueva economía» revierta en la potenciación de la economía real generadora de empleo y deje de ser un espejismo bajo la preponderancia de la financiera; de que el crecimiento responda al para qué lo queremos: para el progreso de todos los pueblos de la tierra; y al cómo lo queremos: sostenible para un mundo habitable; de poner las redes informáticas al servicio de la universalización de la educación, pilar básico del desarrollo, etc., pueden ir transformándose en realidades con una Europa unida, autónoma y fuerte.

Lamentablemente, la reciente cumbre lisboeta no ha sustanciado aquellas esperanzas. Su decepcionante respuesta a la lucha contra el paro, su ambigüedad anodina sobre el modelo social europeo y su inquietante fiebre liberalizadora no pudieron por menos que reafirmar la decisión del Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos de convocar movilizaciones el 19 de junio en Santa María da Feira y en el otoño próximo en Niza durante la presidencia francesa.

Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores hemos asumido el compromiso de trasladar al menos a 5.000 manifestantes a la primera de las convocatorias. Desde este congreso confederal queremos ratificar nuestro compromiso y nuestra voluntad de hacer todos los esfuerzos posibles para contribuir con una participación aún más numerosa.

Movilizaciones que haremos y más que deberemos realizar en el futuro, a fuer de europeístas. Porque presionamos para más Europa en la misma dirección que apor-

tamos propuestas y avanzamos nuestra voluntad de comprometernos en su negociación con las instituciones comunitarias y con las patronales. Como la ya apuntada en este informe de negociar un Pacto Social Europeo que recogiendo la Carta de los Derechos Sociales sirva de referencia común para salir de la actual dinámica de reformas y contrarreformas de los sistemas de protección social de cada país, inconexas entre sí. Un pacto social que perfile con la necesaria flexibilidad los ejes del mecanismo de redistribución social de la riqueza en el mismo espacio económico, mercantil y monetario que ya compartimos, sería una garantía para los derechos socio-laborales elemental para coordinar en contrapartida la evolución de los costes adicionales del trabajo.

Con idéntica perspectiva propugnamos construir un marco europeo de relaciones laborales y de negociación colectiva supranacional. Derechos mínimos como el de participación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea siguen sin reconocerse por el bloqueo impuesto por el Gobierno español a la correspondiente directiva. Otros, como el de información y consulta de los comités de empresa, siguen esperando a su desarrollo reglamentario. Y otros fundamentales, como el derecho a la huelga y el de acción sindical en el ámbito de Europa, no son ni admitidos a discusión por la cerrazón patronal. Ésta, sin embargo, no deja de insistir en la utilización de la inflación media en la UE para indiciar los salarios en la negociación colectiva de algunos países, como ocurre en España (aunque nuestros costes laborales totales por unidad de producto han caído del 73% al 68% en comparación con la media europea porque nuestra jornada laboral real es más larga, los salarios sensiblemente inferiores y, también, por la incorporación a la UE de países nórdicos más desarrollados).

Pero aun aprobándose las directivas pendientes, es a los sindicatos y a las patronales europeas a quienes nos corresponde ineludiblemente asumir y resolver el reto de ir diseñando un esquema para las negociaciones colectivas supranacionales y los principios básicos de las relaciones laborales.

Los empresarios han de saber que la flexibilidad laboral en Europa no puede admitirse en términos desreguladores y precarizantes del empleo, ni generalizarse por la ley de la selva.

Acuñar los criterios para una flexibilidad positiva asociada al empleo con derechos y al esfuerzo de readaptación profesional con formación continua de los trabajadores, exige negociación para cogobernarla en los sectores y en las empresas; avanzar en la reducción y reorganización del tiempo de trabajo a fin de ir permutando horas extraordinarias por nuevos empleos; acabar con las prolongaciones fraudulentas de la jornada laboral e introducir la semana laboral de 35 horas mediante acuerdos que favorezcan al empleo y aminoren en lo posible el impacto sobre los costes de las empresas.

Para negociar convenios en el ámbito que sea se necesitan interlocutores representativos y solventes. En el lado patronal todavía no han dado señales de que la UNICE y sus sectoriales europeas tengan la voluntad de recoger el guante. En el sindical, conscientes de que los comités de empresa europeos no pueden cumplir esa función ni debemos dejar que deriven en instrumentos del corporativismo, hace tiempo que emprendimos el camino de nuestras reformas estructurales y estatutarias en el seno de la CES, para dotarnos de una Confederación y de federaciones europeas capaces de afrontar el reto. Bastante hemos avanzado desde que el compañero Emilio Gabaglio se hizo cargo de la Secretaría General, y aunque en el último Congreso de Helsinki no hemos culminado plenamente todas las reformas necesarias, se han seguido dando pasos adelante. Entre otros, la constitución de un Comité especial para la coordinación de la negociación colectiva, a propuesta justamente de CC.OO. y UGT.

Por cierto, además de seguir implicándonos decididamente en el fortalecimiento de la CES, debemos profundizar mucho más en lo que eso significa para CC.OO. Y de entrada exige mayor conciencia confederal de la necesidad de estrechar nuestros vínculos con una estructura supranacional, y de la consiguiente limitación de nuestra soberanía en aras de otra mucho más fuerte, que ha de redundar en la defensa más eficaz y solidaria de los intereses de los trabajadores.

Implica fortalecer también la coherencia interna en lo que a la política internacional se refiere, que ha caracterizado desde siempre al conjunto de nuestras estructuras confederadas, cuidándose de algún desenfoque local, que lleva a la confusión entre una peculiar manera de entender la «motorización» de Europa desde las regiones con la inverosímil regionalización de la organicidad de la CES al margen de las Confederaciones nacionales.

La «Europa de las regiones» es un invento de las multinacionales para la localización preferente de sus inversiones en inmejorables condiciones, negociadas con débiles instituciones locales. Es la otra forma de fragilizar la capacidad de los Estados y abundar en la descohesión interna.

Otra cosa, radicalmente opuesta, es la política regional europea, financiada con fondos estructurales y orientada justamente a la cohesión interterritorial y a la igualación de las regiones más desfavorecidas con los niveles de renta medios de la Unión Europea. Como es bien sabido, la construcción europea es desde sus orígenes un proyecto nacido del compromiso entre los Estados miembros. Es Europa la que impulsa a las regiones en su desarrollo, y no al revés.

La pugna entre mercado y democracia no se dirime sólo en las esferas supraestatales; también se proyecta crudamente dentro de cada Estado-nación. De ahí que la respuesta tenga que ser doble y simultánea: construir la democracia donde todavía no se ha establecido, en los foros internacionales; fortalecerla allí donde existe, en los Estados.

Al hilo de lo anterior, viene muy a cuento evocar la inquietud de los socialistas del siglo XIX: «Si el Estado es demasiado fuerte, se estrella; si demasiado débil, sucumbimos».

En ningún país del mundo actual parece que el peligro venga de la primera de aquellas dos hipótesis, sino de la segunda. Y es, desde luego, el caso de España. El Estado democrático español es más débil que los de la mayoría de la Unión Europea. Por ser más reciente, porque su desarrollo ha estado condicionado por factores exógenos –la internacionalización de la economía– y endógenos –la obsolescencia de la estructura productiva heredada del franquismo–: por el origen del sector público español –en la autarquía– y su posterior proceso de privatización hasta convertirlo en uno de los más pequeños de Europa. Y por la necesidad suprema de acabar con el viejo centralismo españolista y autoritario para sustituirlo por el Estado de las Autonomías en una nación de naciones y regiones como es España. Ardua tarea que nos ocupa más de veinte años ya.

Quienes confeccionaron nuestra Constitución tuvieron el acierto de condicionar recíprocamente la unidad política de España y el ejercicio del derecho a la autonomía. De tal forma que no pudiera imponerse la unidad, sino lograrla con el desarrollo autónómico y que éste tuviera como principio y fin cristalizar la unidad.

Pues bien, aprobados los estatutos autonómicos, configuradas las instituciones de gobierno y legislativas, transferidas el grueso de las competencias fundamentales, se abre un debate para definir una configuración más acabada y estable del Estado español. Debate del que no podemos sustraernos los sindicatos porque nos afecta de lleno.

Sin la pretensión de formular una definición, pero sí con la de contribuir a la reflexión, es pertinente hacer algunas consideraciones.

El consenso constituyente antes aludido tuvo la virtud también de predibujar la resultante final en un Estado cooperativo. Y esto, junto a otros aspectos, es lo que más nos aproxima a lo que se conoce como Estado federal. Si cogemos como ejemplo el país europeo más representativo de federalismo, Alemania, lo primero que se advierte es que precisamente se autodefinen en su Ley Fundamental como un Estado federal cooperativo. Definición acuñada a partir del 49 y reforzada en sucesivas reformas de su texto fundamental por dos factores: uno de origen, los Länder se habían constituido tres años antes, en el 46, con fuertes competencias (curiosamente, a instancias de los gobernadores militares aliados, particularmente del norteamericano), y el otro, por su integración europea. Ambos factores indujeron un proceso de transferencias inverso al nuestro, de los Länder al Estado. Primero para configurarlo y después para reforzarlo en la medida que asumieron conscientemente la dinámica de cesión de soberanía del Estado en favor de la Comunidad Europea.

Obviamente, nuestro origen fue el contrario y la dirección de las transferencias ha tenido que ser a la inversa, necesariamente. Pero el segundo factor es más común para todos los países de la UE, incluido el nuestro. Y aunque ha suscitado el debate en todas partes, a nadie se le ocurre en Alemania fracturar el derecho del trabajo, la seguridad social o la unidad de mercado, aun tratándose de un país donde los estados y ciudades libres tuvieron trayectorias históricas propias y diferenciadas, incluso en la moneda, hasta finales del siglo pasado, contando en la actualidad con una descentralización fiscal que alcanza al 50% del IRPF y a buena parte del sistema tributario, pero con una corresponsabilidad fiscal que ya quisiéramos para nosotros y una cooperación que compensa horizontalmente –entre los Länder– y verticalmente –desde el Estado federal– a los Länder menos ricos para que ninguno de ellos se sitúe por debajo del 99,5% de la renta media alemana.

Se comparte la soberanía entre una y otras instancias del Estado, debatiendo la concreción de su ejercicio hasta donde sea necesario, pero sin cuestionar los ejes vertebradores del orden social, económico y político de Alemania. Claro que allí no hay ningún Länder gobernado por partido nacionalista alguno, quienes por definición lógica no admiten otra perspectiva final que no sea la materialización del Estado nacionalista que propugnan. No debe ser casual que la simbiosis entre cohesión estatal y descentralización administrativa esté garantizada por formaciones políticas representativas de intereses generales que imbrican lo común con lo específico.

El nacionalismo radical es hoy la representación política de la insolidaridad, económica y social; que no enriquece, sino que empobrece la cultura de los pueblos, haciéndola cada vez más refractaria a la permeabilización con otras culturas.

El legítimo e inalienable derecho a la identidad nacional no se reafirma por la negación de otras identidades más amplias en las que se encuadran los pueblos y las personas individuales. De no ser por sus nefastas derivaciones sociopolíticas, se quedaría en el campo de lo grotesco o del ridículo identificarse como catalán, vasco o gallego y como europeo, negando al mismo tiempo ser español. Máxime cuando no hay prevalencia identitaria preestablecida imperativamente; quedando su ordenamiento a las preferencias que libremente escoja cada ciudadano y pudiendo expresar la identidad de su preferencia en la lengua que desee.

En la conquista de ese derecho subjetivo e individual se resumió la derrota del «españolismo» que, predicado como preponderante, terminaba negando y oprimiendo a nuestras nacionalidades históricas. Procuremos ahora que al ejercerlo no quede anulado a la inversa por ningún nacionalismo periférico excluyente.

Algo similar ocurre con el concepto de nación. Es absurdo que sólo quede reservado para las nacionalidades mientras nombramos a España camuflada en extrañas expresiones como «el Estado español» o con el eufemismo «este país».

Camuflajes lingüísticos aparte, más seria es la laguna de la izquierda –incluidos los sindicatos– en relación a la idea de España. En el trasfondo de su derrota el 12 de marzo tal vez esté que el PP ha cubierto aquella laguna, aunque lo haya hecho a efectos electorales y superficialmente.

Si se deja que continúe aquella diferencia de papeles, la España del futuro será como la proyecte el PP. Sin embargo, es la izquierda quien reúne mejores condiciones históricas y culturales para pergeñar un país que reconcilie el reconocimiento consecuente –no sólo retórico– de la asimetría natural entre sus nacionalidades y regiones con la necesidad de una España cohesionada y cooperativa. Mientras quede en manos de las derechas o del centro-derecha, sean nacionales o periféricas, a la asimetría natural se le añadirá la sobrevenida por sus mutuas conveniencias políticas y económico-sociales.

Con esa inquietud, desde la dirección confederal quisimos caracterizar la primera ronda de encuentros del presidente del Gobierno con los representantes de los agentes sociales.

Estuviese o no en las intenciones del presidente, nosotros decidimos transmitirle y transmitir a la opinión pública que el principal significado de la entrevista debía consistir en que se empezaba la nueva legislatura atendiendo primero a fuerzas sociales que representaban intereses generales para darle prioridad a todo cuanto cohesione, a diferencia de legislaturas pasadas, que comenzaban pactando con quienes, representando intereses más particulares, barren hacia sus casas, todas ellas muy respetables, dicho sea de paso.

El corresponde ahora al señor Aznar demostrar con hechos si compartió o no aquel significado, por ejemplo confeccionando los próximos Presupuestos Generales del Estado atendiendo específicamente a la cohesión en el desarrollo regional en mucha mayor medida que hasta el momento. Sugerencias y propuestas de nuestra parte no le faltaron.

En primer lugar, acerca del empleo. Terreno en el que hemos avanzado gracias a los Acuerdos Interconfederales del 97, pero en el que queda un gran trecho por recorrer. Para continuarlo hay que evitar entorpecerlo con intromisiones en el diálogo social autónomo abierto con la patronal desde 1995, como las que sugieren nuevas reformas laborales para abaratar el despido. Es más juicioso dejar que lo que ha funcionado bien por el momento, como la creación de empleo estable con un nuevo contrato indefinido, siga dando sus frutos hasta que finalice la vigencia de los acuerdos el próximo año.

El acento debe ponerse en aquellos aspectos cuyo desarrollo está siendo más deficiente. La reducción de la temporalidad es muy pequeña por varias razones. Entre ellas cabe señalar que el Gobierno como empleador no ha cumplido los acuerdos que respetó como Ejecutivo y en las Cortes, ya que mientras baja la precariedad en el sector privado, no ha cesado de subir en las administraciones y en los servicios públicos.

Los medios para la inspección laboral son muy escasos y en consecuencia el control sobre el fraude en la contratación es poco efectivo. Deficiencia que se acusa más por la jungla de contratas y subcontratas que operan en sectores muy localizados, empezando por la construcción, siguiendo por la hostelería y el comercio, el campo, hasta llegar a la enseñanza y la sanidad, concentrándose en dichos sectores el 68% de la contratación temporal.

Conscientes de que tales problemas no dependen sólo del entramado de la inspección laboral, sino que en gran medida responden al desbarajuste legislativo en el que se desenvuelven la desconcentración productiva y la subrogación de actividades, la Federación de Construcción y Madera de CC.OO. promovió una Iniciativa Legislativa Popular, ya depositada en las Cortes, para la regulación de las subcontratas. Con enorme interés confederal se le insistió al presidente del Gobierno para que sea tomada en consideración lo antes posible. Como es urgente frenar la trágica tendencia de la siniestralidad laboral, cumpliendo y haciendo cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

También debemos los sindicatos hacer más presión en los convenios y ser más rigurosos, tanto en nuestras propuestas sobre modelos de contratación como después en la acción sindical cotidiana en las empresas, para la verificación exhaustiva de los ratios de contratación temporal, para impedir el encadenamiento de contratos eventuales o por obra y servicio, etc.

El Gobierno ha prometido durante la campaña electoral que va a conseguir el pleno empleo en el próximo período. Y nosotros vamos a tomarle la palabra. Pero el pleno empleo se ha de conseguir sin trucos estadísticos ni conformándose con que siga reduciéndose el incremento de la tasa de actividad, como ha sucedido durante la segunda mitad de los noventa. El Gobierno podría dejarse tentar por la ventaja que propicia la depresión demográfica y optar por una política pasiva de empleo, hasta ver cómo se reduce la tasa de paro a costa de una menor actividad laboral.

Para CC.OO., por el contrario, la evolución de la tasa de actividad ha de tener tanta o más importancia que la evolución del índice de paro, en un contexto de crecimiento sostenido del empleo.

Dado que la tasa de actividad de la mujer está 25 puntos por debajo de la masculina y su tasa de paro duplica a la de los hombres, hay que concluir que en España los problemas del mercado de trabajo son, ante todo, los problemas que encuentran las mujeres para incorporarse, primero, al mercado laboral y para acceder, después, a un empleo. Razones que harán comprender la extraordinaria importancia que vamos a darle en este congreso al Plan de Igualdad que va a ser presentado de manera singular para su aprobación. Y que tras el congreso deberá convertirse en asunto prioritario

tanto en las negociaciones con la patronal como con el Gobierno en lo que le corresponda.

Es mucho lo que debe hacerse desde los poderes públicos. Porque mientras nuestra tasa de paro masculino está sólo a tres puntos de la media europea, la de las mujeres dista 12 puntos. De los cinco millones y medio de amas de casa, 1.700.000 tienen menos de 40 años, siendo este el colectivo que más posibilidades tiene de abandonar la inactividad laboral. Y no es imposible lograrlo.

Nuestro Estado del Bienestar presenta una carencia clamorosa en relación a otros países europeos en lo que a redes de asistencia social se refiere. En este sector trabajan 89 personas en España por cada 1.000 habitantes, mientras en la UE lo hacen 113. Potenciar su desarrollo permitiría crear más de un millón de puestos de trabajo, hasta situarse en los estándares europeos, y muchos de estos empleos serían ocupados por mujeres, facilitando de paso la conciliación entre la vida laboral y la familiar.

El sector público debería jugar el doble papel de articular, por un lado, una demanda solvente y de promover, por otro, una oferta de calidad.

Mientras se llega al pleno empleo tenemos algo más del 50% de las personas desempleadas sin cobertura. En la pasada legislatura ha sido uno de los puntos de desacuerdo fuerte con el Gobierno y caballo de batalla del movimiento sindical. Los parches de última hora para procurar una renta activa de inserción a los parados en peor situación apenas han remediado nada. Por eso vamos a insistir en soluciones de mayor calado a negociar en profundidad. Como la que ha de servir para la reforma inaplazable de la Ley Básica de Empleo, obsoleta tras 15 años de vigencia, mientras ha quedado al páiro el Servicio Público de Empleo y la composición del colectivo desempleado ha variado sustancialmente respecto del que había en pleno proceso de reestructuración industrial. Además de los desastres ocasionados por decretazos y sucesivos recortes presupuestarios hasta igualar a cero las aportaciones del Estado a la protección por desempleo.

Otro colectivo que no puede quedarse en la cuneta de la marginación social y la sobreexplotación laboral es el de los emigrantes. Menos admisible aún sería colocarles en la irregularidad permanente y el temor a ser repatriados en cualquier momento por imponer una contrarreforma reaccionaria de la recién aprobada Ley de Extranjería. Estrenar así la mayoría absoluta sería motivo más que suficiente para denunciar como impostura la faz centrista del PP. No obstante, el presidente del Gobierno dejó entrever una cierta atemperación de las prisas anunciadas durante la campaña electoral para trastocar la ley, así como su disposición a buscar el consenso llegado el momento.

Pero el consenso ya se trabajó durante más de año y medio entre todos los grupos políticos y sociales, incluido el que representaba al Gobierno en las conversaciones, y se encon-

tró en el texto que finalmente se aprobó en las Cortes Generales, a pesar del descuelgue a última hora del Grupo Parlamentario Popular.

No estamos cerrados a examinar algún aspecto estrictamente técnico que pudiera mejorarse, pero CC.OO. defenderá el contenido sustantivo de la ley y luchará por él si es preciso. Porque en materia de derechos humanos y civiles somos intransigentes. Porque en una España que fue y sigue siendo de emigrantes queremos que lo sea también de la inclusión social de quienes vienen a ofrecernos su fuerza de trabajo, a contribuir con sus rendimientos y a enriquecernos con su cultura. Nada nos quitan, nos lo dan todo a cambio de recibir muy poco.

Una negociación crucial a fecha cierta es la renovación del Acuerdo de Pensiones que vence el próximo otoño. Asunto que no podía eludirse en la conversación con el señor Aznar, aunque no fuese el momento de entrar en detalles. Pero sí lo suficiente para transmitirle la necesidad de recomponer el máximo consenso posible entre los partidos políticos del arco parlamentario. Ello crearía un clima favorable previo a la negociación, pero sobre todo por reforzar la consciencia de la ciudadanía de que el sistema público de pensiones es una pieza clave de nuestro Estado del Bienestar y que sus prestaciones se obtienen por el derecho que asiste a cada perceptor, fruto de su trabajo o consecuencia de su situación, y no por concesión graciable de nadie. Dejando a salvo la posibilidad de que cada cual defienda la posición que tenga al respecto y el saludable debate sobre las diferentes propuestas.

En cualquier caso, es nuestra obligación ir preparando ya las propuestas que, previamente sintetizadas con las de UGT, llevaremos a las negociaciones.

Tenemos una asignatura pendiente, cuya aprobación es crucial para los sindicatos: la racionalización y articulación de la negociación colectiva. Pocos retos son tan determinantes como éste para revalidar o no el futuro de los sindicatos e incluso su misma razón de ser, como defensores de los intereses concretos de los trabajadores y como sujetos activos de los cambios en el trabajo y en la sociedad.

El número de convenios crece cada año y ya rondan los 5.000 que anualmente han de ser negociados o revisados. Salimos a un convenio por cada 1.700 trabajadores, escala que no tiene parangón con Europa. El mayor crecimiento se registra en el ámbito de las empresas, y en muchos de ellos no estamos ni CC.OO. ni UGT, lo que nos debe llevar a la intuición –muy próxima a la realidad– de que se está abriendo un campo enorme al corporativismo ante nuestras propias narices y aun contando entre ambos sindicatos con casi el 80% de la representatividad de las empresas que hacen elecciones sindicales.

Esa atomización de los convenios, junto a la tendencia cada vez más acusada hacia la individualización de las relaciones laborales, más la desubicación del trabajo depen-

diente que conlleva la introducción de las nuevas tecnologías, puede terminar socavando las bases del sindicalismo confederal. De tal forma que para unos trabajadores no les sirvamos ni para regular convencionalmente sus condiciones de trabajo y que otros trabajen en condiciones completamente ajenas al convenio aunque lo hayamos negociado.

Y esta tarea depende casi íntegramente de nuestra labor. Disponemos de «textos» firmados para llevarlos a la práctica: los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva y la Cobertura de Vacíos. Se trata, primero, de leerlos de la misma manera por parte de todas nuestras estructuras y, sin pérdida de tiempo, aplicarlos coherentemente en todos los ámbitos de contratación colectiva.

Como no es posible acometer la racionalización empezando por el último eslabón de los convenios de empresa, ni es la reducción de su número el primer problema a resolver, sino su interrelación, lo más urgente es que las federaciones refuercen al máximo su organización, su dirección sindical y su propia vertebración interna. Esa es condición necesaria e imperiosa para vencer las resistencias empresariales y promover convenios generales a los que ir vinculando posteriormente los de ámbito inferior de forma articulada.

Demasiado ingente es la tarea como para complicárnosla aún más con el rebrote secuencial del debate sobre los marcos autonómicos de relaciones laborales.

No es cuestión que deba zanjarse recabando respeto ni menos aún «disciplina» para con lo aprobado sobre la cuestión en congresos anteriores, etc. Puesto que la inquietud reaparece, es ineludible darle cauce para su discusión cabal e intentar nuevas síntesis para el próximo período.

Más que comprensible, es plausible que el sindicato se afane en dotar de contenido social todo ámbito en el que haya una instancia de gobierno. Hasta el municipio y, obviamente, en las Comunidades Autónomas. Es más, sin dimensión social, cualquier órgano de gobierno quedaría reducido a un ente burocrático, carente de sentido y por tanto prescindible.

Gracias a ese empeño permanente del sindicalismo sociopolítico se va consiguiendo que la descentralización política y administrativa del Estado de las Autonomías sea cada vez mejor asumida por la ciudadanía.

Negociar el desarrollo de cualquier competencia transferida de carácter sociolaboral, promover acuerdos por el empleo, con iniciativas locales adecuadas a sus circunstancias concretas, crear instancias para el diálogo social, la solución de conflictos y la fluidez de las relaciones laborales, etc., es lo que sustancia el papel vertebrador del sindicato en el territorio. Todo eso es lo que irá configurando el entramado específico de las relaciones sociolaborales en cada espacio.

Pero a veces se confunde lo anterior con la creación de marcos específicos de negociación colectiva; bien porque los ánimos desbordan nuestra realidad, creyendo que el desarrollo social del autogobierno consiste en la adición de cuantas funciones realiza el sindicato en la dimensión suprarregional, o bien por lo contrario, por suplir la escasez de acuerdos sociales con el Gobierno autónomo correspondiente.

Sea por unas u otras motivaciones, conviene reflexionar serenamente antes de darle rienda suelta a los impulsos o dejarse llevar por la melancolía.

La organización del trabajo no se para en las fronteras nacionales de los Estados, y menos aún, dentro de ellos, entre las regiones. Lamentablemente, está más universalizada que la acción sindical. Y regularla convencionalmente ha de convertirse en el objetivo central de los sindicatos en la negociación colectiva, o ésta se irá degradando en sus contenidos. Los salarios, la jornada laboral, el empleo etc., todos los apartados habituales de los convenios, si se abordan al margen de la organización del trabajo, se convertirán paulatinamente o en ventajas comparativas para el capital, que gobernará a su antojo la evolución de las productividades del trabajo, o en simples cuestiones rutinarias que no guarden relación con las condiciones reales en las que se trabaja. O en ambas cosas a la vez, arrojándonos como saldo que las plusvalías relativas del trabajo—de creciente importancia con las innovaciones tecnológicas—vengan mucho más a engrosar excedentes que a revertir sobre el empleo; empobrecimiento del valor de la negociación colectiva como cauce regulador de la tensión entre capital y trabajo, y progresiva deslegitimación de los sindicatos como sujetos defensores de los intereses concretos de los trabajadores. Un saldo demasiado desfavorable como para atender a esta primera y poderosa razón.

La función crea al órgano, y a sus propias referencias para ejercerla. Efectivamente, porque otra consecuencia lógica a la que llegan quienes reclaman un esquema diferenciado de negociación colectiva, es la de tomar como referencia el IPC autonómico. Evidentemente, las comunidades que tienen unos mayores niveles de renta y de demanda suelen registrar también un mayor crecimiento de los precios. Pero creer que se defiende mejor a «sus trabajadores» indiciando sus incrementos salariales con un IPC propio porque es más alto que en otros lugares del mismo espacio donde operan un mismo mercado y una misma política macroeconómica, es un craso error. Porque las empresas tenderán a desplazar una mayor parte de su inversión—y, consiguientemente, del empleo—hacia sus instalaciones en otras regiones con menor presión al alza sobre los costes laborales. Y, sobre todo, porque sencillamente es una barbaridad que ningún Estado puede cometer, ya que el IPC de un país es decisivo para toda la política macroeconómica, para sus tipos de interés, etc., y en definitiva para todo aquello que determina el funcionamiento de la economía, macro y micro, desde la inversión y el empleo hasta el ahorro familiar.

Como se sabe, desde el establecimiento de la unidad monetaria, los diferenciales de inflación de un país respecto de la media de la UE se pagan con penalizaciones sobre la deuda pública de ese país. Lo que a su vez tiene sus consecuencias sobre los flujos de inversión y sobre el empleo finalmente.

Por lo tanto, también conviene pensarlo dos veces antes de lanzar ocurrencias como la de los IPC autonómicos, ya sean para la negociación colectiva o para justificar el «aguinaldo» de las pensiones asistenciales, como hizo la Generalitat de Catalunya.

Igualmente, deberíamos reparar en que las leyes, o reflejan la evolución real de la sociedad—siempre tarde—o no sirven. Axioma que vale principalmente para el Derecho laboral. Sin olvidar que la legislación laboral engloba a la social. No podría mantenerse unificado el Derecho laboral y social español por mucho tiempo con regulaciones convencionales desgajadas por cada Comunidad Autónoma.

Finalmente, el sindicalismo confederal se diferencia del nacionalista, entre otras cosas, porque la vertebración de intereses, derechos y valores más allá de su territorio les anula y a nosotros nos legitima y engrandece.

La mejor aportación diferenciada que pueden hacer las organizaciones del sindicato en las zonas con mayor cultura industrial, y con mayor implantación y experiencia sindicales, es destacarse en la dirección del proceso confederal hacia la articulación y racionalización de los convenios generales de sector que después—y no al margen—puedan ir articulando con una contratación colectiva más congruente en el territorio. La implicación de su militancia en la estructura federal será el mejor garante de la defensa eficaz y solidaria de los intereses de los trabajadores de la Comunidad Autónoma y una contribución inestimable a la del conjunto de la población asalariada.

Aunque representen otros intereses, las organizaciones empresariales necesitan también reordenar la estructura de la negociación colectiva preservando la unidad de mercado. Deben, por tanto, compartir con nosotros el esfuerzo para llevar a buen puerto los acuerdos que suscribimos en el 97. En el año escaso que nos queda por delante tenemos que intensificar el trabajo con nuestras respectivas estructuras y el seguimiento común en su desarrollo. Podría ser el momento de poner en marcha una sugerencia varias veces comentada entre ambos sindicatos y CEOE-CEPYME, pero no aplicada todavía: promover reuniones entre federaciones sindicales y las sectoriales de la patronal para examinar las dificultades de cualquier tipo que estén bloqueando la reestructuración de los convenios sectoriales y buscarles solución. Reuniones que bien pudieran ser informales inicialmente, sin más compromiso previo que el ya señalado y en las que pudieran participar las confederaciones, representadas al máximo nivel.

Sea como fuere, debemos emplazarnos e implicarnos mutuamente para acometer este impulso sin demora.

Quienes ya no necesitamos recurrir a emplazamientos mutuos desde hace 13 años somos CC.OO. y UGT. Nuestra consciencia sobre el valor irremplazable de la unidad es la que vigoriza nuestro trabajo. Incluso en el trasfondo de nuestros roces y rivalidades ocasionales está la arraigada convicción de que la unidad de acción debe seguir prosperando. Más aún cuando nuestras estrategias sindicales, autónoma y unitariamente trazadas, van dando frutos y deben sentirse revalidadas ante la nueva legislatura que comienza. En las urnas sindicales han sido legitimadas democráticamente por los trabajadores en casi el 80%. Y con las del 12 de marzo, también nuestras como ciudadanas y ciudadanas, nadie está legitimado para considerarlas derrotadas.

Solamente podríamos derrotarnos a nosotros mismos si retrocediéramos en nuestros grados de unidad y autonomía. Y podemos asegurar que eso no sucederá.

La nuestra es una fuerza constructiva, como lo es la del trabajo, al que representamos. La ponemos al servicio de la prosperidad de España, que ha de ser la de sus fuerzas productivas, y medirse con más y mejor empleo, con más justicia social y más solidaridad. Estamos decididos a emplearla con ese objetivo, que nos mueve en cualquier circunstancia e independientemente de quien gobierna en cada momento. La haremos valer, aportando nuestras razones y saberes para conjugarlas con las de cuantos quieran con nosotros esclarecer las perspectivas futuras. Y si por el contrario alguien se empeñara en oscurecerlas, con la misma convicción y firmeza demostraríamos nuestro afán por la luz.

Compañeros y compañeras, hemos continuado entre todos y todas, generación tras generación, la labor que iniciaron quienes tuvieron la idea más genial en el movimiento sindical español de los últimos 40 años: concebir a Comisiones Obreras.

Muchos quedaron en el anonimato, otros han ido desapareciendo y algunos siguen entre nosotros, afortunadamente. De todos ellos, sin excepción, nos sentimos profundamente orgullosos, porque su entrega desde Comisiones Obreras ha sido la aportación más valiosa a la lucha por la libertad, por los derechos, por la justicia.

En el 4º Congreso Confederal iniciábamos una etapa más bajo el lema «Construir el futuro con la unidad y la fuerza de los trabajadores». Con los pasos que en aquella dirección hayamos dado a lo largo de este recorrido y enderezando los tropiezos, los hombres y las mujeres de CC.OO. seréis todavía más los mejores, con los trabajadores, en la sociedad y en el trabajo a partir de este 7º Congreso Confederal.

Un abrazo.

Madrid, 12 de abril de 2000  
ANTONIO GUTIÉRREZ VEGARA

## Resumen del debate sobre el Informe General

Para realizar el resumen del debate sobre el Informe General seguiré un orden similar al que han seguido las intervenciones: de menor a mayor; es decir, empezaré atendiendo las consideraciones de la minoría en este congreso confederal.

Ya en la Ejecutiva, los compañeros y compañeras de la minoría me recriminaron que en el Informe General no se hablara de lo que ellos denominan «el conflicto interno». Con más respeto que con la recriminación recibida, les respondí con las razones a las que obedecía la concepción de este Informe General.

En primer lugar, que este informe ha de hacer balance de la gestión de las estrategias confederales que emanaron del 6º Congreso Confederal. Básicamente, la defensa del empleo y de los derechos sociales, la unidad en la acción, el aumento de la afiliación y ganar las elecciones sindicales.

Hemos ganado las elecciones sindicales y no por ello hemos caído en la autocomplacencia. En este informe, como todo el mundo ha podido advertir y leer, se señalan con toda crudeza dónde han estado nuestros defectos y nuestras deficiencias. También se apuntan algunas sugerencias para superarlas en el próximo período; pero, obviamente, el que hayamos sido autocríticos en esta cuestión no nos podía llevar ni al masoquismo ni a lacerarnos. Hemos ganado; afortunadamente para todos los hombres y mujeres de CC.OO., hemos ganado estas elecciones sindicales. Y ya no se puede decir que haya sido fruto de ninguna circunstancia adversa por la que atravesaron en las anteriores elecciones los compañeros de UGT, y por lo tanto un triunfo coyuntural, sino que hemos alcanzado la consolidación de CC.OO. como primer sindicato. Y precisamente por eso, y pensando en la profundización de la legitimación democrática de ambos sindicatos –de todo el movimiento sindical y muy especialmente de CC.OO. y de UGT– es por lo que estamos en condiciones de avanzar, con la prudencia debida, algunas ideas para ir mejorando todavía más en el futuro el procedimiento, el sistema y papel de las elecciones sindicales, como muy bien señalaba también desde esta tribuna ayer el compañero Toxo.

Hemos aumentado mucho nuestra afiliación y sin embargo esa es la parte más auto-crítica del informe, hasta el punto de molestar –involuntariamente– a muchos y muy buenos compañeros que se dejan la piel afiliando a este sindicato, y que tal vez no se vean justamente tratados al examinar cuáles son nuestros resultados en afiliación, aun siendo éstos positivos globalmente.

No solamente hemos mantenido la unidad de acción. Para lo que cuenta, cara a los trabajadores, ha sido más fructífera que nunca, al menos durante la mayor parte de este mandato congresual. Y si al final ha habido algunos roces, expuestos francamente en este congreso tanto por el compañero Cándido Méndez como por mí mismo, ha sido, como ha quedado claro, precisamente para hacerla irreversible e impulsarla muchísimo más en el futuro inmediato.

Que hemos mejorado el empleo es indiscutible. Que no hemos parado la globalización. Que no hemos mantenido bajo titularidad pública las telecomunicaciones, revolucionadas con el extraordinario avance de las nuevas tecnologías; o que no hemos impedido la globalización de los mercados; ciertamente no, no hemos logrado esto. Pero que hemos mejorado el empleo es clarísimo. Pero también en esto, y tal vez con más ahínco y con más severidad que en otros capítulos, hemos señalado nuestras insuficiencias. Y en esta ocasión sin caer en la vieja y recurrente salida de echarle las culpas al «maestro armero» o a las contrapartes por todas las deficiencias en la aplicación de los acuerdos. Ya no son responsables solamente gobiernos y patronales –que lo siguen siendo fundamentalmente–; no hemos rehuído tampoco señalar cuáles son nuestros propios límites y responsabilidades por no haber desarrollado mejor y aprovechado más nuestra propia política sindical.

Hemos insistido mucho respecto al mejor desarrollo de los Acuerdos Interfederales y avanzado algunas ideas para su próxima renovación. Hemos consolidado el sistema público de pensiones y hemos mejorado el poder adquisitivo de todas las pensiones y muy especialmente de las pensiones mínimas y asistenciales. Pero no hemos logrado recomponer el sistema de protección al desempleo, que como bien se sabe ha sido una reivindicación permanente del movimiento sindical, motivo de diversas movilizaciones, y sigue en el primer plano de nuestras exigencias para el inmediato futuro. Así se le ha planteado ya a quien seguirá siendo presidente del Gobierno en la primera reunión que hemos mantenido con él tras el 12-M.

La reforma de la Ley Básica de Empleo y la mejora de la cobertura a los parados y paradas es una propuesta prioritaria para nosotros.

Compañeros, en esos aspectos de nuestra estrategia sindical es donde encuentro lo sustantivo del llamado conflicto interno: en el debate de las ideas, de las propuestas, de las realidades tangibles. Un debate con esos contenidos, por crudo que sea, por muchas críticas que suscite, tiene muchas posibilidades de llevarnos a síntesis superadoras de bastantes diferencias y a consensuar nuevas líneas de trabajo en las que nos podamos mover cómodamente el conjunto del sindicato.

Después de tantos años de no escucharlo, he vuelto a oír aquí esto del «pactismo». Se afirma que somos un sindicato «pactista». Si es una afirmación, compañeros y compa-

ñeras, es una redundancia; sindicato y pacto o son sinónimos o no hay sindicato. Nacemos de la lucha, claro que sí; y del pacto, sin el cual ni siquiera estaríamos reconocidos. También estas gloriosas CC.OO. nacieron de la lucha y del pacto.

Si se hace como acusación, solamente entiendo que lo pueda hacer un sindicalista que no se ha estrenado todavía. Sindicalistas que ejercen consecuentemente son sindicalistas que han firmado algún pacto. Si no, debe ser tan nuevo, tan nuevo, que todavía hay que enseñarle hasta que pueda ejercer responsabilidades en este sindicato..., que se sustancian en resolver problemas de los trabajadores y en obtener avances en la lucha por sus derechos. Lo que, o cristaliza en algún acuerdo contante y sonante, o son cuentos.

Sobre lo que algunos compañeros y compañeras llamáis «conflicto interno», de sanciones y expulsiones increíblemente infladas e intencionadamente deformadas como si obedeciesen a una actitud preconcebida por la mayoría confederal, también os dije en la Ejecutiva Confederal que ésa, al no haber sido una estrategia confederalmente trazada, no podía ser recogida en este informe. Está, no obstante, muy bien recogida en otro informe, en el que corresponde recogerla, con todo rigor y objetividad –con muchísima más, desde luego, que con la que se ha aireado y popularizado por ahí una situación interna desastrosa y calamitosa que no se corresponde con la realidad–. Vuestro conflicto en esos términos está perfectamente recogido en el Informe de la Comisión de Garantías.

Nosotros no hemos diseñado, ni insinuado siquiera, ninguna persecución contra nadie y mucho menos por opinar como cada uno entendiera oportuno. Porque muy al principio del mandato, reunida la inmensa mayoría de este sindicato, decidimos que efectivamente no había que considerarlos como un «problema confederal» y no debía conjurarse –la mayoría– contra nadie, sino que libre y constructivamente, cada cual en su casa, en su organización, acordase con los compañeros y compañeras, cualesquiera que fueran sus opiniones, las formas de convivencia que considerase más adecuadas a sus circunstancias concretas. Lamentablemente se han producido enfrentamientos, no por la diversidad de opciones, sino por actitudes intolerables en esta y en cualquier organización. Mejor dicho, en CC.OO. se han tolerado muchísimo más algunas conductas que son inimaginables en cualquier organización social o política de este país, y algunas experiencias recientes y ajenas a nuestra casa tenemos. En cualquier comparación saldríamos ganando sobradamente en tolerancia respecto de algunos comportamientos internos.

Ese es tal vez vuestro error, que a diferencia de vuestra manera de caracterizar, fabricar y disputar las diferencias, nosotros no hemos constituido ningún partido ni ninguna corriente gregaria, por mayoritaria que ésta sea, para ver cómo lamina a otros compañeros. Somos la dirección de este sindicato de un extremo a otro del país y hemos querido actuar responsable y consecuentemente con el mandato que democráticamente nos dan los afiliados y afiliadas de este sindicato en cada ámbito.

Compañeros y compañeras, a nuestro pesar hay que constatar que no fue posible la más mínima síntesis a la que agarrarse al terminar el 6º Congreso Confederal. Como se ha recordado, algunos salieron diciendo «vamos a ganar el 7º Congreso Confederal» y otros, por el contrario, salimos pensando ya en cómo poner manos a la obra para cumplir con los acuerdos y tareas emanados del 6º Congreso, contando con cuantos quisieran en la práctica incorporarse a él. Y yo pregunto, ¿habría sido la solución un reparto de secretarías? Porque si con unos cuantos cargos se hubiese arreglado el problema, cabría preguntarse dónde estaban entonces las profundas, radicales, las casi antagónicas posiciones sindicales que según vosotros nos diferenciaban.

A mí me pareció –y me parece hoy– que ese «arreglo» habría sido supeditar la ejecución de la política del sindicato a intercambios internos. Y lo hice también por otra razón: por respeto, aunque os parezca extraño. Por respeto a mí mismo y a vosotros y a vosotras. Porque yo considero que respetar a las personas es no violentarlas en lo que decidan ser y hacer libremente. Que sus voluntades individuales o colectivas no se tengan que sentir sobornadas por un «toma y daca», que pudiera interpretarse como una especie de compraventa. Y tanto es así que, ya muy al principio del mandato, eché de mi despacho con cajas destempladas a alguien que me vino dando a entender que podía desgajarse de determinadas corrientes a cambio de algo. Ni le escuché. No permití ni la más mínima insinuación en este sentido ni yo se la hice a nadie; a nadie le he insinuado que cambiara de bando o de posición por tener tal o cual cargo en el sindicato.

No ha habido debate de ideas, lamentablemente. Ni tampoco posibilidad de tenerlo ni aun en la Ejecutiva Confederal. Ha habido más insultos, descalificaciones. Ni en las actas, ese primer punto rutinario de todas las reuniones, ni aun después de haber incorporado las correcciones que pretendían los compañeros ha sido posible aprobarlas por consenso.

Compañeros y compañeras, aquí ha habido también una nueva utilización del nombre de Marcelino Camacho. Como arma arrojada y para abundar todavía más en la división interna. Yo a Marcelino le he respetado, y le respeto, muchísimo más que algunos que dicen quererlo tanto y manosean su nombre y lo que representa en la historia de las CC.OO. que asumimos con orgullo. Jamás he hecho la más mínima declaración que criticara, aún menos que descalificara, al compañero Marcelino Camacho. A pesar de que él me ha propinado algunos golpes, alguno un poco bajo, que olvidé inmediatamente después de leerlo en los periódicos.

Ayer he mencionado en primer lugar a las muchas personas anónimas que han hecho este sindicato, porque son los más, y no por ello han de ser infravalorados. Y porque queremos que sean muchísimos más hombres y mujeres los que se entreguen en CC.OO., aunque no tengan que ser distinguidos con cargos ni con medallas. He mencionado después a los que murieron, y me costó mucho no incluir nombres de personas para mí

entrañables, por no herir sensibilidades de otros y de otras que estáis aquí y que tengáis o hayáis tenido igual que yo vínculos tan o más entrañables con otras personas que han desaparecido. Yo no mencioné a las dos personas que considero mis auténticos maestros en mi aprendizaje sindical, político y humano: Serafín Aliaga y Carlos Elvira. No he mencionado a Juanín, al que admiraba y con el que estuve, tras la última reunión del Secretariado a la que asistió, charlando largo y tendido de sus muchos proyectos, cargados de ilusión, de ansias por aprender y de compromisos militantes. Le vi coger aquel cacharro que acababa de comprarse y le encarecí que llevara cuidado. Su muerte tan absurda y brutal fue de las que más me ha costado y aún hoy me cuesta asumir. Por cierto, nadie me ha avisado ni invitado a su reconocimiento en Gijón.

No he nombrado a mi gran amigo Miguel Escalera, a quien no pude retener en la Ejecutiva porque no supe que él sabía comprender la vida mejor que yo. Sabiduría que la muerte me quita no le perdonó.

Tampoco he mencionado, ciertamente, a los que siguen entre nosotros, porque he considerado y considero que el magisterio de esos hombres y mujeres es directamente proporcional a su humildad. Y así, por ejemplo, no he mencionado a personas que estaban en la sala, fuesen o no del 1001, pero que son baluartes éticos del movimiento obrero, como el gran Simón Sánchez Montero, que ha entregado toda su vida a la lucha del movimiento obrero, que hasta el último momento sigue aportándonos sus ideas, forjadas en la más encomiable experiencia de luchas, cárceles y renuncias por conquistar las libertades.

Yo no he mencionado a Macario Barja, un viejo luchador envidiable, y sabio, que ha sabido irse a vivir muy cerca de mi tierra, al lado del mar. No he mencionado a Tranquilino Sánchez. Ni a Paquito Acosta, que está por aquí. Ni a Miguel Ángel Zamora. Ni a Perico Santisteban. Ni tampoco a Eduardo Saborido; ni a Nico Sartorius; ni al cura Paco. Ni a Benito Barrera; ni a Julián Ariza. Todos ellos, cualesquiera que hayan sido sus trayectorias recientes, con las opiniones que les merezcamos los actuales dirigentes de CC.OO., son dignos del más profundo respeto y merecedores del máximo reconocimiento y de la mayor gratitud.

Querido Agustín, tú no has sido duro. Porque quienes te conocemos bien sabemos que tú no eres duro. Puedes ser puñetero –y mucho, como te lo propongas–, pero duro, no. Riguroso en tus análisis, tampoco lo has sido nunca; y menos aún conciliador, ya que no te conciliabas ni con las cifras de la negociación colectiva hasta que no te daban la razón.

Yo no necesito hurgar en las hemerotecas ni en los archivos del sindicato, ni mucho menos en dependencias gubernamentales, como al parecer has hecho tú, esgrimiendo un papel de la Delegación del Gobierno en Madrid que no dice nada que no se supiera;

seguramente lo has hecho para gastarnos una broma. Yo solamente necesito remitirme a la memoria. No solo a la mía; también apelo a la tuya. Para recordarte que antes del 4º Congreso me diste a entender, me dijiste, que empezabas a pensar en dejar la dirección, y yo te respondí: «... tenemos que hacer una transición en CC.OO.; hagámosla juntos y te doy mi palabra de que no cumpliremos los 50 años estando en la dirección del sindicato. Vamos a hacer esta tarea juntos y te doy mi palabra de que nos vamos a tiempo».

Por esa razón entremezclé y confundí intencionadamente nuestros nombres en el 4º Congreso. Y a pesar de los chistes que me han sacado durante todos estos años, no me arrepiento de haber confundido nuestros nombres intentando compartir contigo aquel reto que teníamos que afrontar tras el 4º Congreso Confederal.

Pero Agustín, yo he cumplido mi palabra, ¿por qué no cumples tú la tuya? ¿Por qué no nos vamos tú y yo y les dejamos a estos queridos compañeros? Vamos a dejar a estos queridos compañeros y compañeras que discutan hasta la saciedad, hasta que se pongan de acuerdo en lo fundamental. Yo estoy seguro de que lo van a lograr.

Porque de seguir como hasta la fecha, vas a conseguir que muchos compañeros y compañeras imprescindibles para este sindicato, en lugar de ser críticos, lleguen a estar en «estado crítico». Aunque en esto de autodenominaros «críticos» reconozco que habéis hecho un alarde de imaginación. Porque en realidad propugnáis el inmovilismo frente a quienes sí hemos tenido que ser críticos. Críticos con una realidad social y cultural que no cambiará sólo con la denuncia, ya que para ello se requiere además de soluciones concretas y tangibles a los problemas actuales de los trabajadores. Y para eso hemos de ser críticos también con nosotros mismos, con el papel ejercido por el sindicato. Hagamos que se incorporen de verdad estos compañeros a hacer la crítica con el conjunto del sindicato y reforzando mucho más su acción, sus capacidades, sus perspectivas. O es que no has visto, como yo, desde esta tribuna a compañeros con experiencia sindical que tendrían que habernos dicho muchas cosas, porque están al frente de ramas importantes, o de territorios importantes, como Salva López o Berto Rubio, ¿no les has visto incómodos soltándonos monsergas sobre cuitas internas con lo mucho que tiene esa gente que enseñarle a este sindicato?

Podíamos, de verdad, cristalizar en eso la conciliación; en dejarles que se entiendan de una vez, y no seguir abundando en esa división absolutamente perniciosa, insustancial, que no lleva a nada ni beneficia a nadie.

Yo creo estás a tiempo de tomar esa decisión, porque sería tan importante que estoy completamente seguro de que nadie pondría reparos a la interpretación flexible y generosa de la Comisión de Candidaturas por si hubiera que modificar alguna candidatura de las presentadas.

Y si no es así, puedes aprovechar el tiempo de descanso que viene inmediatamente

con la Semana Santa para reflexionar sobre la cuestión. También tenemos mecanismos estatutarios para ajustar bien los órganos de dirección sin modificar la proporcionalidad, en caso de que tu decisión fuese posterior al congreso.

Yo, lamentablemente, no podré irme de descanso. Porque una mujer que tú bien conoces, porque has estado en su casa y te has sentado en su mesa; que estuvo aquí en el 4º Congreso, cuando a mí se me elegía secretario general; que quería haber venido a despedirme, soy yo quien tiene que darse prisa para despedirla. Esa es mi desazón desde la semana pasada, llegar a tiempo de despedirla tras haber cumplido con mi obligación para con el sindicato en este 7º Congreso.

No voy a abundar en ninguna razón política más, sino en las razones de la amistad como yo la entiendo: la amistad entre personas que aunque no se hablen en mucho tiempo, más allá de las trifulcas políticas del momento, sabemos que en el fondo las cosas que de verdad importan en la vida las podemos compartir y sentir de la misma manera.

Me he preocupado de seguirte, de saber de ti, y sé que te gustan los boleros como a mí, que son muy sabios e interpretan la vida a veces mejor que muchos ensayos políticos. Y hay uno muy bonito que dice que «si perdiera el infinito las estrellas y las flores su perfume y su color, no sería tan inmensa mi tristeza como aquella de quedarme sin tu amor...», me importas tú y solamente tú...». Vamos a demostrarles que nos importa de verdad esta gente, la de CC.OO., y aunque alguien piense que CC.OO. se queda sin estrellas de referencia en el firmamento, que ya no olemos a pureza, hagamos lo posible para que se preserve el cariño y el respeto entre la militancia de CC.OO. y que no pierdan la fecundidad en la lucha por la equidad social y los derechos, por preservar aquella pretendida pureza.

Yo después tendré que seguir tus pasos, en lo de continuar estudiando, pero sin llegar a alcanzarte profesionalmente porque ya no tengo edad de dedicarme a la enseñanza. Lo haré junto con unos buenos amigos comunes que quieren promover, en un proyecto cuasi romántico, la difusión de la cultura contribuyendo al cambio social como mejor sepamos. Es lo único a lo que me voy a dedicar, porque hasta el momento me he limitado a dos cosas: a rechazar cuanto se me ha ofrecido y que pudiera generar el más mínimo equívoco respecto del sindicato y, sobre todo, me he dedicado a preparar este congreso, cumpliendo con mi trabajo hasta el último momento, que incluía la preparación de este informe, concebido por razones sindicales estrictamente y sin la más mínima intención de procurarme proyección personal alguna.

Las razones sindicales podrían resumirse en una: en demostrar que nuestra autonomía no es un título decorativo. Siempre habíamos dicho que esa autonomía se demuestra por nuestra capacidad para referenciarlos ante la vida política y su devenir por nosotros mismos. Todos sabemos de dónde provenimos: de la lucha política y sindical. Por

tanto, no somos apolíticos, ni por origen, ni por evolución. Es muy deseable –y muy respetable en todo caso– que haya cada vez más militancias partidarias, pero el sindicato tiene que generar también sus propias ideas y opiniones. Y por eso me ha parecido que ante lo sucedido recientemente –elecciones generales, victoria del PP y crisis de la izquierda, etc.–, CC.OO. debía tener también su propia opinión política.

Hay algunas correcciones al informe que voy a incorporar a raíz de las intervenciones. La primera de ellas, la que sugería el compañero Santi Bengoa. Es verdad que es un exceso innecesario en el informe que llegue a formular la conveniencia de un Gobierno cuatripartito. Obedece, no obstante, al interés de contribuir a que cuanto antes en Euskadi el diálogo sustituya a la bronca. Pero me ha parecido muy sensato lo que sugería Santi Bengoa en cuanto a recuperar la normalidad institucional con un Gobierno más legitimado en las urnas y con una oposición que pueda ejercer como tal. En consecuencia, eliminaré del informe aquella concreción.

Hay una segunda incorporación al informe que sobre todo lo que lamento es que no se haya pedido desde esta tribuna. Hay una laguna en este anexo (aunque no en el Informe General): es una referencia a la siniestralidad laboral. Cabe perfectamente en el párrafo dedicado a la iniciativa de los compañeros de FECOMA sobre la ILP para regular mejor las subcontratas. Porque, en definitiva, una de las motivaciones de dicha iniciativa es el altísimo índice de siniestralidad laboral que hay en España. Y ya me gustaría a mí que alguna organización territorial la hubiera apoyado la décima parte de lo que lo ha hecho la Ejecutiva Confederal. Máxime cuando se trata de regiones, como Asturias, en las que hay una Federación de la Construcción que realiza una tarea encomiable, con una Fundación Laboral que es espejo para muchísimas otras regiones y nacionalidades de España.

También incorporo la indicación del compañero Julio Ruiz acerca de los Presupuestos Generales del Estado y que éstos atiendan más la redistribución interterritorial y el apoyo al desarrollo de las regiones menos favorecidas. Así como la de José Luis Romero, de Murcia, sobre la necesidad de un buen Plan Hidrológico Nacional.

Compañeros y compañeras, yo no he querido dejar atado nada. No creo ni me gustan los que quieren dejar atadas las cosas. Hubo uno, el «innombrable», que pretendió dejar un entramado para perpetuar el franquismo, y con el imparable anhelo democrático de la inmensa mayoría se lo desbaratamos antes de que se enfriase en su tumba.

Yo sólo he pretendido aportar ideas y promover debates que pudieran ser útiles para el futuro próximo del sindicato. No he acusado a nadie, compañeros de Catalunya, ni muchísimo menos he faltado al respeto a nadie. Ahora bien, si así se ha entendido, pido humildemente disculpas porque a mí no se me puede ocurrir faltarle al respeto a la gran organización que es la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. La única referencia

que hay ahí, tal vez el único que pudiera darse por aludido es la Generalitat y el Sr. Pujol, que es quien ha esgrimido lo del IPC, que yo sepa. Porque recuerdo, y por esto lo he incluido, que al calor de aquel debate –que no se dio en Andalucía, aunque también la Junta de Andalucía utilizó lo de las pensiones asistenciales; pero lo del IPC diferenciado para justificar tal medida lo utilizó solamente, que yo recuerde, la Generalitat–, hubo un sindicalista de otro sindicato que se apresuró a avalar esa tesis del Sr. Pujol. Yo hablé en aquellas circunstancias con el compañero Joan Coscubiela y coincidimos en que era una barbaridad subirse a ese carro.

Tras leerme muy detenidamente la carta-convocatoria, informe general y ponencias de Catalunya, no advertí lo que en los materiales del País Valencià, de Euskadi, de Galicia (por mencionar algunas) se dice claramente: que la negociación colectiva en el caso de darse en el ámbito autonómico debería estar articulada con los convenios generales, y su vinculación al proyecto confederal. Pero a mí me vale sobradamente lo que al respecto dijo desde esta tribuna ayer el compañero Joan Coscubiela. Del resto de su intervención, yo diré que la comprendo y que la encajo.

Reitero que no pretendo zanjar nada, sino que siga el debate, tras haberlo introducido antes de vernos envueltos en una inercia que nos lleve a consumir realidades contractuales contradictorias en nuestro enfoque del sindicalismo confederal para una acción sindical solidaria.

Compañeros y compañeras, yo no entré «a la búlgara» en el 4º Congreso, y desde luego no me he propuesto salir «a la búlgara». Porque de esa manera entran o salen los que no hacen política, los que se neutralizan buscando el aplauso y la unanimidad a cambio de no implicarse en defender ideas que promuevan la renovación.

Me he dedicado, por lo tanto, a preparar este congreso sin contar los días, ni aun los años, que llevaba al frente del sindicato. No he contado los días ni los años pasados, sino los que me quedaban hasta cumplir con el límite que yo mismo me había impuesto en el 4º Congreso; y, en consecuencia, a ver cómo me empeñaba más todavía para, en lo que me quedaba, comprometerme más y mejor con CC.OO. y propiciar un cambio que me sobrepasara. Porque yo no quiero sucesores, lo he dicho bien claro, sino sustitutos, que con todas las consecuencias me sustituyan a mí y a lo que yo haya podido representar para las Comisiones Obreras.

En la clausura de aquel 4º Congreso me refería a Newton, que demostrando tanta genialidad como humildad dijo que había llegado tan alto por haber ido a hombros de gigantes. Los nervios me traicionaron, me trabuqué y me referí a Fidalgo diciendo que no era el único gigante de CC.OO., porque ya entonces era el más alto. Doce años después sigue siendo el más alto; no sé si el más grande, pero desde luego está entre los más grandes de este sindicato. Y como no quiero salir de la plaza a hombros, porque así salen

los toreros... para volver a la plaza; y ese no es mi propósito. Yo prefiero los aplausos y los pitos, porque indican que algo he hecho. Obviamente, como soy humano, prefiero sean más los aplausos que los pitos; pero sobre todo quiero que entren a hombros los nuevos, los hombres y mujeres que van a componer la nueva dirección confederal. Y como Fidalgo ya ha demostrado clarísimamente su capacidad a lo largo de una larga y fructífera trayectoria, y en el proceso preparatorio de este congreso ha evidenciado su talante integrador, solamente me permitiré pedirlos esto: que le apoyéis, porque él, que ya aporta su «gran peso», os necesita a todos y a todas para que las Comisiones Obreras pesen mucho más en la sociedad a partir de la semana que viene.

Terminaré diciendo que subrayo de la cruz a la raya, y comparto, la intervención de mi compañero y paisano Joan Sifre. Le agradezco mucho esos versos tan bonitos de Vicent Andrés Estellés. Yo, aunque soy de aquella tierra, *mai, no parlo el valencià ni a la meua casa ni amb els meus amics a la intimitat*. Soy de la frontera entre Valencia y Murcia, y me enorgullezco mucho –aunque a veces haya hecho rabiar con mis bromas de mal gusto a Andrés Mellado– de ser un «mezclao» entre culturas de este país; por eso, y también por una querencia muy particular, admiro mucho a mi paisano Miguel Hernández (pese a mi torpeza para la poesía) y recordaré lo que decía en una carta enviada desde la cárcel de Alicante. Era una despedida, aunque más trágica que la mía, y decía así:

*«Volveremos a brindar por todo lo que se pierde y se encuentra  
Por la libertad, por las cadenas,  
Por la alegría y por ese cariño oculto que nos arrastra a buscarnos por toda la tierra.»*

Compañeros y compañeras, esto último, en mi opinión, y en mi intención, es lo que tiene más carga política de cuanto os he dicho a lo largo de estos años, y con estas palabras concluyo con cuanto os tenía que decir. Suerte. Mucha, mucha suerte, de corazón.

Madrid, 14 de abril de 2000

ANTONIO GUTIÉRREZ VEGARA

## Ponencia aprobada

## 1. INTRODUCCIÓN: LOS NUEVOS DESAFÍOS PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL

El movimiento sindical se enfrenta en la actualidad a nuevas formas de conflicto entre el capital y el trabajo, y a una profunda transformación del mundo del trabajo que afecta a nuestra capacidad de organización, de actuación y de representación de los trabajadores y las trabajadoras.

Estamos ante un proceso de concentración económica, de convergencia de las estrategias empresariales, de primacía de la economía financiera y de un mayor papel de los mercados y la distribución de bienes y servicios. Un proceso que se ve acompañado del veloz desarrollo de las nuevas tecnologías y de una mayor capacidad de interconexión global, lo que genera una intensa descentralización productiva y relocalización de actividades, que implica una mayor flexibilidad en el conjunto de las relaciones económicas y laborales.

Concentración y descentralización suponen un modelo de competitividad basado en la reducción de la solidaridad, que ahonda las diferencias territoriales y sociales; produce un mayor grado de inseguridad entre quienes trabajan ante las nuevas exigencias de cualificación, el desempleo y el deterioro de sus condiciones de trabajo; condena a una parte de la población a la marginación, y agudiza los problemas medioambientales en un expolio que prima la ganancia rápida de beneficios sobre la preocupación por el futuro de otras generaciones.

Este proceso, extendido en todo el mundo, se ve acompañado en nuestro caso de la transformación del marco político e institucional en un doble sentido. Por un lado, por la construcción europea y la derivada definición de nuevos ámbitos para las decisiones políticas, económicas, legislativas, jurídicas y sociales. Por otro, por el desarrollo del Estado de las Autonomías y la asunción por parte de las mismas de una mayor capacidad de decisión política, económica, legislativa y social.

En definitiva, un proceso que modifica sustancialmente el papel del Estado y su capacidad de actuación. Que cambia el tipo de empresa, rompiendo la identidad entre centro de trabajo, empresa y actividad productiva. Que cambia el tipo de empleo y de relaciones laborales existentes hasta ahora, introduciendo una mayor diversidad de

intereses. Que desplaza los ámbitos de decisión. Y que modifica, por tanto, los ámbitos y los contenidos de la negociación colectiva, situando la organización del trabajo en el corazón de la misma.

El gobierno sindical de este conflicto, entendiendo por tal nuestra capacidad de intervención, nos exige un papel activo en las empresas y la clara definición de cuáles son nuestros objetivos y cuáles son los instrumentos de los que nos valemos para conseguirlos.

Objetivos que deben colocar en primer lugar nuestra capacidad de participación y de intervención sobre la organización del trabajo; nuestra capacidad de regular colectivamente los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en un marco de flexibilidad negociada que evite la desregulación y la individualización de las relaciones laborales.

Objetivos que no pueden olvidar que el empleo es el principal problema social en estos momentos y que los fenómenos del desempleo y la precariedad afectan al bienestar social, a la calidad de vida, a la capacidad de participación en la vida social, a la convivencia democrática y a la capacidad de organización colectiva de los trabajadores y las trabajadoras.

Para avanzar debemos intervenir desde la negociación colectiva, la regulación de los derechos laborales y la defensa del Estado Social. Una acción sindical combinada con una acción socioeconómica dirigidas ambas a la mejora de las condiciones de trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras.

Necesitamos extender nuestra presencia sindical en la empresa, pero esto exige, también, una mayor capacidad de dirección sindical, un papel más preponderante del sindicato en la negociación sobre las condiciones de trabajo. Además, los cambios ya referidos requieren una nueva definición de los ámbitos y responsabilidades en la negociación, tanto en nuestra acción sindical como en nuestra acción socioeconómica.

Debemos avanzar en el camino de asunción consciente de un papel autónomo, político y de estrategia unitaria, que debe revalidarse y perfeccionarse constantemente. Progresiva asunción de la autonomía sindical y del papel del sindicato como sujeto, también político, acompañada como instrumento más valioso de trabajo para aumentar el poder sindical y conseguir los objetivos expuestos del máximo grado de unidad sindical con todas las organizaciones sindicales democráticas y progresistas, y en particular con la UGT.

Un sindicato autónomo y unitario necesita ampliar su presencia en la empresa, incrementar la afiliación y con ella nuestra capacidad de actuación. Nos exige la búsqueda de nuevas formas de atención a la afiliación y la ampliación de ésta hacia nuevos colectivos emergentes, mejorar nuestra estructuración organizativa, la planificación de

nuestro trabajo y el establecimiento de objetivos organizativos desde una concepción integrada de la política sindical y la organizativa.

Incrementar nuestra capacidad de intervención sindical y social, fortaleciendo y extendiendo la organización y la afiliación, nos exige asegurar la máxima eficiencia, transparencia y solidaridad en la gestión de los recursos. Unos recursos que hagan de los ingresos por cuota el soporte de la autonomía sindical y que nos exigen la responsabilidad de contar con los instrumentos de gestión adecuados.

En definitiva, el 7º Congreso Confederal debe ser una oportunidad para hacer una organización más eficaz y más extensa, al servicio de los trabajadores y trabajadoras, que amplíe los espacios de participación y nos permita compartir las decisiones con un mayor grado de corresponsabilidad entre todas las organizaciones confederadas.

## 2. EL CONFLICTO ENTRE CAPITAL Y TRABAJO

Los procesos de globalización económica, el desarrollo de la sociedad de la información, la construcción europea, las modificaciones en la estructura productiva y empresarial y las transformaciones que de todo ello se derivan para los trabajadores y las trabajadoras, inciden en el conflicto entre capital y trabajo, de forma que éste aparece ante nosotros con nuevos retos para el conjunto del movimiento sindical.

### 2.1. Globalización económica y normas fundamentales del trabajo

Las organizaciones sindicales queremos globalizar el progreso y universalizar los derechos humanos, laborales y sociales; aprovechar las oportunidades y limitar los riesgos que tiene en la actualidad la mayor interconexión mundial de la información y de las decisiones económicas y políticas.

Aprovechar las oportunidades para el empleo y la formación; la mejora de las condiciones de trabajo; la extensión de los derechos humanos y sociales; la democratización en amplias regiones; el desarrollo sostenible; la cooperación y la solidaridad. Combatir los riesgos de incremento de las desigualdades sociales y territoriales; de aplazamiento de los problemas ecológicos; de desempleo y exclusión social; de destrucción de derechos laborales y sociales; de ruptura de la solidaridad internacional.

Interconexión que está presidida por una fuerte concentración empresarial y coordinación de las estrategias económicas, que a su vez se ve acompañada de la descentralización de la actividad empresarial y la relocalización de actividades. Doble pro-

ceso que supone la transformación de las relaciones no sólo económicas y productivas, sino también políticas y sociales; de las relaciones entre países, y de las relaciones entre trabajadores y empresarios.

Los cambios en la economía mundial están llevando, por un lado, a una fuerte competencia entre los países industrializados, así como, por otro, a una tremenda competencia por ventajas en términos de emplazamiento industrial entre éstos y los países de industrialización intermedia o los todavía subdesarrollados.

Es evidente que no se puede producir igual en este contexto que en un medio cerrado y autárquico. Las empresas no pueden actuar de la misma forma en sistemas económicos abiertos y globales que en sistemas cerrados y proteccionistas. Por ello, la intensidad y la dirección de algunos cambios, obligados en todo caso por la propia evolución de los mercados, de la competencia y de la tecnología, se intensifican o se cambian en este nuevo proceso económico.

Y quizá el más destacable de los cambios sea la aparición de una nueva organización de la producción sobre una base modular y flexible que, dando un paso más allá de la clásica organización fordista o taylorista (modelo tradicional de producción en cadena en una misma nave), incide de lleno en el tipo de empleo, su distribución, sus características, y cómo no, en la relación entre los trabajadores, sus organizaciones y sus empleadores.

Por otro lado, la concepción del papel de los Estados-nación se ve profundamente alterada. Bien por cesión voluntaria de sus competencias (por ejemplo, hacia la Unión Europea), o bien por la imposibilidad de regular en solitario un marco de relaciones flexible, los Estados ven hoy modificado su papel de intervención.

Pero redefinir la función del Estado significa garantizar la redistribución de la riqueza a partir de una fiscalidad progresiva, la protección social ante determinadas contingencias, la existencia de derechos laborales y sociales esenciales, la corrección de las leyes del mercado para conseguir una mayor cohesión social y territorial, el progreso colectivo fortaleciendo la democracia y reduciendo las desigualdades, entre otros.

La ausencia de referencias a los aspectos sociales o a la necesidad de controlar los movimientos especulativos de capital en este contexto de globalización está provocando el incremento de las desigualdades sociales y territoriales y la explotación de los recursos medioambientales sin tener en cuenta a las generaciones futuras. La búsqueda de beneficios a corto plazo provoca, en un proceso caracterizado por la libre circulación de capital, restricciones sobre los salarios y las condiciones de trabajo, en un intento de reducir derechos laborales y sociales de los trabajadores. Hoy vemos todavía cómo las prácticas de trabajo infantil en multitud de países condenan a niños y niñas a un trabajo

explotador, privándoles además del acceso a una educación que permita mejorar su situación económica y social; cómo persisten múltiples situaciones que empujan a hombres y mujeres, y en especial a quienes tienen alguna discapacidad, a la marginación laboral y social; cómo las mujeres sufren esta situación de una forma especialmente discriminatoria, y cómo la represión de la actividad sindical, de las organizaciones de los trabajadores y las trabajadoras para la defensa de sus derechos sigue presente en demasiados países.

Nuestro esfuerzo y nuestra solidaridad deben dirigirse a impulsar procesos también de globalización política, de instauración de instituciones internacionales con capacidad de regular los mercados globales y el control político de las inversiones internacionales, como la Tasa Tobin, con dos objetivos: frenar la especulación, responsable de grandes fluctuaciones en los tipos de cambio y de graves daños para las economías más débiles, y generar recursos que potencien la cooperación internacional sobre problemas de pobreza, medio ambiente y seguridad; a exigir la inclusión de cláusulas sociales en los tratados comerciales, que provoquen una mejora de las condiciones de vida y de trabajo en todos los países, y a establecer códigos de conducta destinados a conseguir que las multinacionales cumplan las normas laborales básicas.

Las cláusulas sociales, definidas según los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referentes a los derechos laborales básicos deberían integrarse en los tratados y en los acuerdos que controlan la integración económica global, especialmente en el contexto de la Organización Mundial del Comercio (OMC), fortaleciendo así el vínculo entre el desarrollo económico y el social. Debemos exigir el cumplimiento de los derechos humanos y de los derechos sindicales allí donde se localice la actividad productiva, evitando que la explotación, la marginación y la destrucción medioambiental sean la base del crecimiento económico. CC.OO. trabajará dentro de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y el Comité Económico y Social de la Unión Europea para requerir de la Unión Europea la inclusión de cláusulas sociales, democráticas, medioambientales y de salud laboral y seguridad en el trabajo en todos los acuerdos de cooperación comercial y económica, así como exigir el respeto a las libertades sindicales y la actitud democrática de los países que mantengan acuerdos preferenciales con la UE, de forma que se evite la competencia desleal y se favorezca el desarrollo económico de los mismos con un adecuado régimen de libertades, democracia y calidad de vida social y laboral.

En concreto, hay que asegurar el respeto a la libertad sindical; el derecho a la negociación colectiva; la prohibición del trabajo infantil, estableciendo una edad mínima de acceso al trabajo; la aplicación de los convenios internacionales para la eliminación de la discriminación en el empleo y para la desaparición del trabajo forzoso. Promover normas fundamentales del trabajo y regular tanto las condiciones de empleo como la pro-

tección social nos hace compartir con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) la exigencia de crear un foro o grupo de trabajo en el Consejo General de la OMC, que integre a la OIT y preste una permanente atención a los efectos del comercio sobre las condiciones de vida y de trabajo de millones de personas.

Junto a la CIOSL y a la Confederación Europea de Sindicatos debemos contribuir a fortalecer a las organizaciones sindicales en todo el mundo, de forma que éstas sean una clave esencial del fortalecimiento democrático, la extensión de los derechos y la protección de los trabajadores. En concreto, CC.OO. debe prestar una especial atención a los países del Mediterráneo, a América Latina y a los países del Este de Europa, esenciales en el actual proceso de ampliación de la Unión Europea. No se trata sólo, en nuestro trabajo internacional, de garantizar derechos, sino de conseguir ámbitos de intervención y de coordinación sindical que permitan actuar de forma conjunta tanto en los sectores como en las empresas multinacionales.

Por último, el compromiso y la solidaridad con los países más desfavorecidos debe tener su traducción en fomentar políticas transformadoras que potencien la justicia social y el desarrollo digno de los pueblos. En concreto, como primer paso, luchar por la cancelación de la deuda pendiente y el incremento de la cooperación española mediante recursos y políticas que favorezcan a los más desfavorecidos, de forma que lleguen, como mínimo, al 0,7% del PIB aconsejado por la ONU. El Gobierno central y los Gobiernos autonómicos deberían garantizar que una parte de estos recursos se destina para programas específicos de formación y fortalecimiento de los sindicatos en los países empobrecidos, facilitando la participación sindical en la gestión de estos recursos a través de la cooperación entre las organizaciones del país de origen y las del país receptor. El conjunto de CC.OO., y de manera especial la Fundación Paz y Solidaridad, continuarán implicándose en este compromiso solidario de desarrollo justo y sostenible.

## 2.2. La sociedad de la información

En la base de la mundialización económica y la política transnacional se encuentra el desarrollo de un proceso de convergencia de las tecnologías de la información y de las comunicaciones. Proceso que podemos caracterizar como una nueva revolución industrial y cultural, tan importante y profunda como sus predecesoras, basada en la información y, por lo tanto, directamente entroncada con el conocimiento.

Esta revolución se ha materializado en la denominada *sociedad de la información*. Una sociedad emergente en la que la producción, el procesamiento, el intercambio y la distribución de la información a través de las telecomunicaciones adquiere un papel preponderante y provoca una profunda transformación en los modelos de organización del trabajo y en las relaciones sociales y económicas.

En este sentido, las comunicaciones están siendo el soporte fundamental de los procesos de globalización. Actúan como factores determinantes de la equidad social y territorial; generan efectos ambientales locales, regionales y globales; producen cambios culturales, y requieren inversiones de gran magnitud, que afectan a distintas generaciones; en definitiva, pueden llegar a suponer un cambio de civilización.

Por todo ello es imprescindible situar la sociedad de la información, con todas sus manifestaciones, en el núcleo básico del Estado del Bienestar y actuar en consonancia con esta redefinición del mismo.

El acceso a las oportunidades que nos brindan las nuevas tecnologías y el conjunto de la sociedad de la información debe estar asegurado de tal forma que se eviten los desequilibrios territoriales y sociales, algo que exige una intervención pública capaz de asegurar las infraestructuras necesarias para ello.

El desarrollo de la sociedad de la información constituye un importante reto no sólo para el movimiento sindical, sino también para todos los ciudadanos. El teletrabajo, la teleformación, el telecomercio, la telecooperación, la conexión de universidades y centros de investigación de toda Europa a través de redes, el desarrollo de servicios telemáticos para las Pymes, la gestión del tráfico por carretera o el control del tráfico aéreo, la generación de redes de salud europeas, el desarrollo de las autopistas de la información o la penetración creciente de los servicios multimedia en los hogares, son fenómenos que constituyen parte de esa nueva realidad.

Así pues, los sindicatos nos vamos a encontrar con nuevos problemas para los que no sirven las viejas respuestas. En el mercado mundial, el éxito económico está impulsado por la flexibilidad y la utilización efectiva de las tecnologías de la información. Sin embargo, el progreso también necesita a personas con aptitudes creativas y capacidades innovadoras. Los trabajadores de hoy se enfrentan a un nuevo mercado laboral en el que las empresas están menos inclinadas que en el pasado a que se determinen las condiciones de empleo por la vía de la negociación colectiva tradicional, abriéndose paso procesos de deslaboralización, en los que se sustituyen las relaciones laborales por relaciones mercantiles o civiles.

Es necesario dar respuestas adecuadas a estas nuevas situaciones en el terreno de la acción sindical, utilizando criterios que eviten la desregulación de derechos de los trabajadores y apostando por una negociación colectiva más global que se convierta en un instrumento útil para el trabajador. Una negociación que intervenga en todos los ámbitos y que se aplique al conjunto de los trabajadores. Todo ello para evitar que se convierta en un simple índice de derechos sin aplicación real.

Pero también es necesario que el sindicato apueste por tener en cuenta y utilizar las tecnologías de la información en su actividad de organizar, representar y aten-

der a los trabajadores; de lo contrario, estará condenado a anclarse en concepciones sindicales más tradicionales que no sirven objetivamente a los intereses de los trabajadores y no están en sintonía con sus demandas. En ese sentido hay que romper con la idea de un sindicato pasivamente «protector» para buscar un marco que permita a los trabajadores identificarse con el sindicato, participar activamente en su estructura y utilizarlo para la defensa de sus intereses y para cubrir sus aspiraciones profesionales y personales a través de los servicios que éste presta y debe prestar.

En ese marco es fundamental reforzar la formación, y en especial la profesional, que se da a los trabajadores y trabajadoras, no sólo para que mejoren sus capacidades y aptitudes y, por lo tanto, su cualificación profesional y su rendimiento, sino también para que enfrenten con éxito los retos que plantea la sociedad de la información.

Una formación sobre las nuevas tecnologías que debería integrarse en la enseñanza reglada desde los primeros años de educación en las escuelas, para no crear desequilibrios desde la base. Al mismo tiempo, debemos aprovechar las grandes posibilidades que ofrece la teleformación para ampliar las posibilidades de acceso al conocimiento.

CC.OO. continuará apoyando las iniciativas que estudian la sociedad de la información en España y las nuevas formas de trabajo a ella vinculadas, para acabar con el desconocimiento que todavía existe sobre esta realidad.

Impulsaremos la creación de proyectos piloto para la constitución de lugares de trabajo y formación, como telecentros, telealdeas, etc., con apoyo de financiación pública. Proyectos que pueden contribuir al desarrollo de las zonas rurales y a una mayor integración de personas discapacitadas, especialmente aquellas más severamente afectadas, en el mundo del trabajo.

CC.OO. promoverá la introducción progresiva en el sindicato de las nuevas tecnologías, facilitando el acceso de los teletrabajadores a un foro de encuentro que les permita conocer nuestra posición ante sus problemas, las normas básicas laborales que pudieran afectarles, así como entrar en contacto con el sindicato a través de él.

Asimismo, promoveremos en el conjunto de nuestra organización el acceso a las nuevas tecnologías, facilitando la capacidad de interconexión de las diferentes organizaciones y estructuras del sindicato.

Por último, creemos necesaria la elaboración de una Directiva Europea que desarrolle una normativa específica de protección del teletrabajador y la de un Código de Buenas Prácticas que transitoriamente defina los elementos básicos y las características de este tipo de relaciones laborales.

### 2.3. La construcción europea y la Unión Monetaria

La introducción del euro como moneda única y la ampliación de la Unión Europea (UE) con la incorporación de nuevos Estados, principalmente de los países del Este de Europa y del área mediterránea, son los principales retos a los que hay que dar, también, respuesta sindical en los próximos años. Dos procesos, en suma, que obligan a reformar las instituciones europeas y las normas de funcionamiento, así como el propio Tratado de la UE, en un cambio que no puede ser ajeno al movimiento sindical europeo.

La construcción europea no puede limitarse a la Unión Monetaria. Esta debe ser un paso más hacia la unión económica y política que nos permita hablar mañana de un espacio territorial, Europa, en el que la participación ciudadana y el refuerzo de las estructuras democráticas contribuyan a reducir las desigualdades y a ampliar la solidaridad; que nos permita construir la Europa de la cultura, de la formación, de la información, de la comunicación, de la ciudadanía europea.

Que esto sea así o no nunca será fruto del azar. O las organizaciones sindicales, políticas y sociales interesadas en consolidar la Unión Europea como un espacio político democrático, y no como un mero mercado único, e interesadas en establecer la dimensión social como pilar de la construcción europea, trabajamos por ello, o se consolidará un modelo de construcción europea deslegitimado a los ojos de los trabajadores y de los ciudadanos.

Queremos una Unión que se preocupe por la creación de empleo estable, incluyendo mecanismos vinculantes de coordinación para el empleo con el fin de otorgarle el mismo peso específico y la misma importancia que a la política monetaria; una Unión que garantice la protección social, los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y que desarrolle la vía contractual, incluso a escala sectorial, para garantizar la regulación social necesaria en el espacio económico integrado, y una Unión democrática que refuerce la participación ciudadana y las instituciones democráticas.

Además, debemos ser conscientes de que con la Unión Monetaria se está produciendo un desplazamiento de los núcleos de decisión (empresarial, legislativo o normativo, judicial, y de las relaciones laborales) que inciden en la negociación colectiva.

Así, las negociaciones entre los interlocutores sociales cobran una especial importancia. La pérdida de la tasa de cambio como mecanismo de ajuste y las fuertes restricciones en política monetaria y fiscal provocan que los ajustes se transfieran a la imposición de límites en la negociación colectiva. Si el camino de la competitividad elegido no es el del valor añadido, sino el del precio final, por la vía de continuar abaratando los costes laborales degradando el factor trabajo, la negociación colectiva se resentirá y se verá limitada de forma seria.

Habrán presiones de gobiernos y patronales para forzar sistemas más flexibles del mercado laboral que disminuyan los derechos de trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, un raquíto presupuesto comunitario, incapaz de contribuir como elemento redistribuidor de la riqueza, y la inexistencia de una política fiscal centralizada que igualmente contribuya mediante su capacidad redistributiva a la disminución de las desigualdades, no sólo ejercerá presiones sobre el mercado laboral, sino que también lo hará en contra de los sistemas de protección social.

Debemos ser conscientes de que con el proceso de Unión Monetaria se acentuará el desplazamiento del núcleo de negociación de los convenios colectivos hacia aquellos aspectos relacionados con el empleo, la organización del trabajo, el reparto del trabajo, así como los sistemas de participación en la vida de empresas, que son cada día más flexibles.

Podríamos encontrarnos así frente a la paradoja de que la Unión Monetaria produce una fragmentación y atomización empresarial y sindical, entrando en competencia unos países con otros a través de la negociación colectiva o a través del *dumping* social, modelo ilegítimo de competencia basado en menores costes salariales y peores condiciones de trabajo. Para las organizaciones sindicales en toda Europa supone todo un reto.

Habrán que convenir en la necesidad de reforzar el sindicalismo europeo a través de la CES para que su capacidad de intervención permita alcanzar acuerdos con las patronales europeas, así como incidir de manera efectiva en las decisiones adoptadas en los distintos foros europeos. En este sentido, el Congreso de la CES en Helsinki ha abierto el debate para una reforma en profundidad de los Estatutos de la CES. Debemos apoyar este proceso para que la CES y las federaciones europeas de rama traduzcan en acción sindical su gran potencial afiliativo.

La CES juega un papel esencial en el refuerzo democrático, político y social de la construcción europea. Un papel que se traduce hoy en nuevas iniciativas para incorporar derechos fundamentales al Tratado de la UE.

La CES deberá trabajar para asegurar que la libre circulación de trabajadores sea una realidad, apostando por la armonización de los requisitos exigidos en los países de UE para desempeñar puestos de trabajo, así como dando pasos para que la pensión del trabajador europeo sea el reflejo de toda su vida laboral, aunque haya trabajado en más de un país europeo a lo largo de la misma.

El futuro Tratado de la Unión tiene que obligar a todos los Estados miembros a respetar el Convenio Europeo de Derechos Humanos (1951), la Carta Social Europea (1960 y 1996), la Carta Comunitaria sobre Derechos Fundamentales de los Trabajadores (1989), así como las normas que en el mismo sentido han sido aprobadas por la OIT (1998), el Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños (1989), el Programa de Acción Mundial de las Naciones Unidas para los Discapacitados (1982), y

el Convenio de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. Compartimos, además, el objetivo marcado en el IX Congreso de la CES de incluir expresamente en el Tratado los derechos a la acción sindical transnacional, como el derecho de asociación y de huelga transnacional. Y, junto a ello, mantener el compromiso con la igualdad de derechos para los trabajadores inmigrantes y los de minorías étnicas, exigiendo una legislación justa y abierta respecto a la inmigración y el derecho de asilo. Asimismo, CC.OO. promoverá en el marco del movimiento sindical europeo la aplicación de medidas de presión y aislamiento político y social contra los gobiernos que tengan presencia de elementos fascistas.

Junto a la incorporación de normas fundamentales, y conscientes de que en la ampliación de la UE hay un desarrollo regional desigual, CC.OO. promoverá la coordinación sindical para evitar que las contradicciones entre el Norte y el Sur, así como entre el Este y el Oeste de Europa, provoquen una divergencia de actuaciones que ahonde las diferencias.

Por otro lado, desde CC.OO. debemos impulsar un marco estable de relaciones laborales en Europa, con un protagonismo de la CES en su relación con las patronales europeas, así como con las instituciones de la UE. Tener más sindicato en Europa es nuestro objetivo.

Debemos, además, promover en la Unión Europea la consecución de un Pacto por el Empleo, que fije objetivos concretos y comunes a todos los Estados.

#### 2.4. Modificación de la estructura productiva y empresarial

Los sectores económicos y productivos en España no han estado ajenos a esta nueva distribución internacional de la actividad. Con una acusada dependencia del exterior en lo que a productos de alto valor añadido y fuerte componente tecnológico se refiere; con un gran número de empresas poco especializadas y de tamaño relativamente pequeño, con dificultades para impulsar la investigación y el desarrollo, así como para mejorar la cualificación de los trabajadores, y con una política industrial carente de objetivos para corregir estos desequilibrios, la actividad económica y empresarial se está centrando en sectores y empresas que basan su competitividad en costes y precios, pero no en la calidad y la especialización de los productos.

No podemos admitir que España quede relegada de esta forma y condenada a actividades intensivas en mano de obra de baja cualificación, cuya capacidad de competir se basa en la reducción de derechos laborales y sociales frente a sus competidores. Un tipo de actividades que muchas veces son estacionales e insuficientes para responder a las necesidades que se derivan de la actual situación del empleo en España.

Junto a las transformaciones derivadas de la mundialización de los procesos económicos y productivos y del desarrollo de la sociedad de la información, se están produciendo cambios en la estructura productiva y empresarial que no pueden ser obviados. De un sistema de producción en masa y en serie pasamos a un sistema de producción flexible. Un sistema que multiplica los focos de decisión, que rompe las fronteras, que rompe las empresas segregando de su núcleo duro todas las actividades auxiliares, que se ve afectado por un intenso proceso de innovación tecnológica, que da lugar a nuevas formas de trabajo, a nuevas exigencias profesionales y formativas, que sustituye procesos uniformes por una gran diversidad. El cambio cualitativo producido es sustancial, y nuestra capacidad de respuesta ante el mismo es clave para el futuro sindical.

Dicho de otra forma, la identidad entre empresa, centro de trabajo y actividad productiva, que justificaba ciertos ámbitos y contenidos de convenios colectivos, se ha visto profundamente alterada. Encontramos hoy empresas que se dedican a múltiples actividades, incluidas en diferentes ámbitos de convenio colectivo; centros de trabajo en los que conviven trabajadores de distintas empresas con diferentes convenios y, por lo tanto, desiguales salarios, jornadas, etc.; empresas auxiliares cuya dependencia de la principal altera y condiciona profundamente los contenidos de los convenios y la eficacia de su aplicación.

Junto a ello, hay una reestructuración sectorial que afecta de manera directa al empleo. Hay, además, cambios en algunas actividades que bien por la aparición de otras nuevas o bien por alcanzar un peso diferente en relación con otras requieren una nueva definición de los ámbitos de negociación colectiva. Forzosamente, significa la desaparición de convenios y la negociación de otros con ámbitos y contenidos diferentes.

Por último, deberíamos señalar la cada vez mayor importancia de las pequeñas y medianas empresas (Pymes). Y su importancia para el trabajo sindical nos la dan las cifras: en 1998 estaban registradas en España 17.920 empresas con más de 50 asalariados y que pueden tener comités de empresa. Pero a ellas hay que sumar 1.066.560 empresas con menos de 50 asalariados, de las que sólo un 20% pueden contar con delegados de personal. Y todo ello sin contar con las 185.533 empresas sin asalariados establecidas como sociedades, cooperativas, etc. En definitiva, el reto de asegurar la presencia del sindicato en la empresa nos exige pensar no sólo en empresas con secciones sindicales, sino en aquellas donde la presencia sindical sólo se asegura desde fuera. Nos exige preocuparnos de los ámbitos y medios de intervención sindical tanto como de los contenidos de la negociación colectiva.

El sindicato debe hacer frente a las nuevas exigencias de un marco de relaciones flexible y diverso en el que no sirven respuestas únicas y estáticas. La flexibilidad requiere participación o se convierte en mera desregulación e inseguridad en distintos aspectos

para los trabajadores y las trabajadoras. Una diversidad de respuestas que exige una mayor participación, coordinación y dirección sindical.

Las oportunidades de empleo, la seguridad en el mismo, las exigencias de cualificación profesional, la seguridad en el trabajo, el salario, son algunas de las materias directamente afectadas. Pero también se pone en cuestión la propia capacidad de organización colectiva de los trabajadores y las trabajadoras, su capacidad de intervenir en la regulación colectiva de los derechos laborales y las condiciones de trabajo.

Todo ello está produciendo un desajuste entre la realidad productiva y la negociación colectiva que obliga a su revisión, por lo que debemos dotarnos de la estructura sindical necesaria, que posibilite la coordinación y el trabajo sindical en estos nuevos centros de producción. El sindicato no vive ajeno a esta realidad y debemos fijar qué hacer, cómo y con qué instrumentos en el nuevo entorno económico y productivo.

## 2.5. Transformaciones en el empleo y las relaciones laborales

La globalización económica, la extensión de la sociedad de la información, la construcción europea y las modificaciones de la estructura productiva y empresarial han variado tanto el tipo de empleo como las relaciones laborales existentes, influyendo de manera decisiva en la capacidad de organización, representación y negociación colectiva.

La primera consideración que debemos hacer es que hay una enorme diversidad en la que no caben fórmulas universales. Una diversidad que se ve además atravesada por varios elementos: la precarización del empleo, con un proceso de desregulación que incide en la capacidad de intervención sindical; la fragmentación de intereses entre trabajadores de empresas centrales y trabajadores de empresas periféricas, y la expulsión de las relaciones laborales tanto hacia el pasado, apareciendo trabajadores autónomos dependientes que han visto sustituido su contrato laboral por un contrato mercantil, como hacia el futuro, con empleos emergentes derivados de la utilización de las nuevas tecnologías que no encuentran en la actual regulación laboral, convencional o normativa, una adecuada respuesta a sus necesidades.

Aparece, además, una mayor fragmentación del mundo del trabajo, de forma que no sólo estar en el desempleo o tener un contrato temporal genera intereses distintos respecto de quien tiene un empleo estable. También el tamaño de la empresa y su posición en el mercado y en la estructura productiva genera diferentes necesidades a las que hay que dar diferentes respuestas. Las organizaciones sindicales debemos establecer relaciones de solidaridad entre los diferentes colectivos, asegurando que los contenidos de la negociación colectiva y la regulación de los derechos laborales y sociales no son ajenos a esta realidad.

De otra forma, las exigencias de mayor cualificación profesional, la fragmentación empresarial con la segregación de actividades y las nuevas exigencias de rendimiento para alcanzar el mayor grado de competitividad de las empresas, puede suponer la exclusión de un número cada vez mayor de trabajadores y trabajadoras, de entre los que tienen mayor edad, menor cualificación o menor rendimiento.

La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado es otro de los principales retos. Todavía hoy hay un reparto por sexos entre el trabajo asalariado y el no asalariado que obligan a la mujer a asumir una doble carga con el trabajo doméstico o a ver limitadas sus posibilidades de acceso a un empleo, por el insuficiente apoyo social y privado en el cuidado de los hijos o personas mayores. Un reparto diferente entre hombres y mujeres en el empleo que, además, significa en muchas ocasiones para éstas una menor remuneración, escasas posibilidades de promoción, dificultades de acceso a la formación, etc.

### 3. LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN EL CONFLICTO

En la lógica confrontación de intereses diferentes en el conflicto entre capital y trabajo debemos fijar cuáles son los objetivos que perseguimos y cuáles son los instrumentos de los que nos valemos para conseguirlos.

Entre los primeros, la participación sindical y la intervención sobre la organización del trabajo cobra hoy una especial importancia al condicionar no sólo las condiciones de trabajo y nuestra capacidad de regulación de las mismas, sino el empleo, que sigue siendo nuestra primera preocupación. No como una referencia genérica, sino como un elemento vertebral de la cohesión social y económica, crucial para la capacidad de organización colectiva y para la construcción del futuro de cada persona. Un futuro sin discriminaciones, tratando desigualmente a los desiguales.

Y entre los instrumentos, aparecen con claridad la negociación colectiva y la movilización como los principales medios de intervención. Pero, además, necesitamos promover actuaciones que refuercen y mejoren el papel del Estado Social, concebido como regulador de derechos laborales y garantía de los servicios públicos y las prestaciones sociales. Una defensa que requiere, a su vez, reforzar la autonomía sindical y la unidad de acción.

#### 3.1. La organización del trabajo y la participación sindical

Con un modelo más flexible de relaciones laborales y menos regulado desde la legislación laboral es imprescindible avanzar en nuestra capacidad de participación y de

intervención. Determinar las formas y ámbitos de intervención sindical; los elementos de información previa y de seguimiento; los espacios de negociación; los mecanismos de mediación y arbitraje; los medios y formas de ejercicio de la representación sindical; la relación de estos procesos en centros de trabajo, empresas intercentros y grupos de empresa, son algunas de las tareas que tenemos por delante.

Hablar de competitividad o del nivel adecuado de productividad, como se hace en la mayoría de las referencias a la organización del trabajo, es hablar de adaptabilidad, de flexibilidad, de racionalización y optimización del trabajo, de niveles de eficiencia y rendimientos mínimos, de programas de modernización e informatización, de polivalencias, de cualificaciones profesionales, de responsabilidades, de integración, etc. Hablar de organización del trabajo es hacerlo de los sistemas de organización del proceso productivo; los índices o valores a alcanzar; los procedimientos para la implantación, modificación o sustitución de los procesos de producción; la definición de organigramas y plantillas; la evaluación y promoción profesional de los trabajadores; la definición de los poderes empresariales; los sistemas de control y vigilancia de la prestación del trabajo; las facultades y competencias de los representantes de los trabajadores; la formación, la recualificación profesional y la salud laboral en lo que supone la implantación de nuevas tecnologías.

Hablamos, por tanto, de un amplio abanico de materias que tocan de lleno las condiciones de trabajo y condicionan muchos de los contenidos de la negociación colectiva (empleo, salario, clasificación profesional, promoción, formación, jornada de trabajo, etc.) y, por tanto, la mejora de las condiciones laborales.

La organización del trabajo, así entendida, afecta a derechos laborales básicos, siendo –a veces– causa determinante de discriminaciones laborales cuando se produce un uso abusivo del poder empresarial discrecional, por lo que es preciso que la acción sindical traslade a la práctica diaria de las empresas la limitación legal de ese poder discrecional, que en ningún caso puede vulnerar derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Si algo debemos tener claro es que no se puede avanzar sobre un modelo flexible de relaciones si no hay al mismo tiempo avances significativos en nuestra capacidad de participación y de intervención. De no ser así, no son más que avances hacia la desregulación y la individualización de las relaciones laborales.

En otras palabras, hay que eliminar el concepto anacrónico de facultades «exclusivas» del empresario en materia de organización del trabajo y avanzar en la sindicalización de las relaciones laborales. Se trata, al fin y al cabo, de colocar al sindicato en el corazón de las relaciones laborales, consolidando y ampliando nuestros derechos como organización colectiva y básica de los trabajadores y las trabajadoras, para actuar en las

empresas y tutelar la defensa de los derechos individuales y colectivos en cada una de ellas.

Todo lo que no sea caminar en esa dirección significará un fuerte desplazamiento de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo hacia negociaciones individuales, y por tanto desiguales, entre cada trabajador o trabajadora y su respectivo patrono. Por el contrario, debemos conseguir que la flexibilidad se vea acompañada de una mayor seguridad y certidumbre; de una mayor estabilidad en el empleo; de una mayor capacidad de acceso a la formación; de la definición de nuevos ámbitos de intervención colectiva, y de nuevas posibilidades para que los trabajadores y las trabajadoras puedan adaptar mejor su empleo a sus aspiraciones personales.

Debemos aprovechar las posibilidades del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, el Acuerdo Nacional de Formación Continua, las vías abiertas para la participación en la solución extrajudicial de los conflictos y los compromisos establecidos en el propio Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), son tareas a desarrollar en los convenios colectivos. Pero todo ello no basta.

Se necesita una verdadera ley de participación sindical que nos permita gobernar las causas y no sólo los efectos de los cambios. Una modificación legislativa que reconozca la presencia activa del sindicato en las decisiones en las empresas, que abra nuevos espacios de intervención sindical que permitan un mayor grado de información, de consulta y de capacidad de decisión, que reconozca nuevos espacios de democracia en el seno de las empresas. El acceso a los consejos de administración en las empresas como representantes del sindicato y la estabilidad de órganos de coordinación entre éste y los comités de dirección de las empresas son algunas de las experiencias ya conocidas en otros países y que podrían ser incorporadas en esta modificación legislativa que proponemos.

Por último, la negociación colectiva nos permite promover experiencias concretas que sirvan para reforzar la presencia del sindicato, también en las pequeñas empresas: la acumulación anual de las horas sindicales, gestionadas por el sindicato, con lo que se obtiene un mejor aprovechamiento de los recursos y una mayor intervención sindical en las empresas; la posibilidad de elegir delegados y delegadas sindicales en empresas con menos de 250 trabajadores; la obligación de las empresas de informar al sindicato en el último trimestre del año sobre su política de empleo, son algunos de los ejemplos ya puestos en marcha.

En definitiva, dotarnos de medios que nos permitan intervenir no sólo en empresas que por su tamaño cuentan con secciones sindicales constituidas, sino también en las Pymes. Conscientes de las dificultades de abordar estos procesos en la pequeña

empresa, debemos empeñarnos en asegurar la intervención desde la propia estructura del sindicato, reforzando así la siempre difícil tarea de los delegados y delegadas sindicales.

### 3.2. El empleo

El empleo es la base de la cohesión social y permite a las personas construir el futuro tanto en términos individuales como colectivos; además, proporciona recursos que pueden garantizar un mayor bienestar social y una mejora de la calidad de vida, al tiempo que aumenta las posibilidades de participación en la vida social, contribuye al mantenimiento de la convivencia democrática y facilita la organización colectiva de los trabajadores y trabajadoras.

Por eso, la inseguridad derivada del desempleo y de la temporalidad mina las capacidades individuales y colectivas, produce fenómenos de marginación y de exclusión social y reduce los niveles de protección laboral y social. No son fenómenos sólo y exclusivamente individuales, sino que constituyen el mayor problema social al que debemos enfrentarnos las organizaciones sindicales.

En nuestro caso, debemos indicar como uno de los principales problemas el de la baja tasa de ocupación, pudiendo señalar algunos cuellos de botella de nuestro desarrollo económico: baja presencia en la industria innovadora; poca actividad en el sector de servicios a las empresas, emergente en todo el mundo; niveles de subdesarrollo con relación al empleo en los servicios de carácter comunitario.

El empleo en su doble dimensión de más y mejor empleo continúa siendo una prioridad en la acción sindical de CC.OO. La consecución del pleno empleo forma parte de nuestro objetivo general de conseguir una más justa redistribución de la riqueza. Junto a este objetivo, el sindicato tiene que abordar el problema del desempleo atendiendo a un mejor conocimiento de su diferente intensidad por colectivos y distribución territorial.

En el primer caso, la reivindicación sindical deberá orientarse hacia el desarrollo de políticas de empleo para las mujeres, las personas con discapacidad y los jóvenes, al ser los colectivos en los que se concentra el desempleo y la precariedad laboral, así como a prevenir y resolver el paro de larga duración. En relación con las mujeres, es imprescindible promover su mayor participación en la actividad laboral, teniendo en cuenta que la tasa de actividad femenina presenta un importante diferencial con la media europea. En relación con los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, debe recuperarse la interlocución sobre las políticas de empleo de este colectivo, a fin de corregir las desviaciones producidas por el Plan de Empleo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y el

Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI). En cuanto a los jóvenes, es necesario reducir su alta tasa de temporalidad en el empleo y hacer que sean los Servicios Públicos de Empleo los que ejerzan la intermediación y la promoción de su primer empleo a través de los contratos formativos (prácticas y formación), con el control y seguimiento sindical en el proceso de contratación, y eliminar así la situación actual, en la que la principal puerta de entrada al empleo para los jóvenes son las empresas de trabajo temporal.

Por otro lado, nos encontramos con una fuerte diversidad de los mercados de trabajo regionales. Mientras las zonas menos desarrolladas continúan teniendo un problema de oferta, especialmente vinculado a la debilidad de las inversiones y de las iniciativas empresariales, otras se encuentran en una situación completamente distinta, pues mientras se mantienen bolsas de paro de larga duración entre colectivos de jóvenes y de mayores de 45 años, existen al mismo tiempo dificultades para cubrir las ofertas de empleo de determinados sectores empresariales, y aparece una fuerte necesidad de incorporación de la mujer al empleo productivo y también de incorporación de personas de diferente procedencia geográfica. En relación a las diferencias territoriales en tasa de paro, habrán de promoverse actuaciones para impulsar la demanda de empleo, a través del fomento del tejido productivo, creando para tal fin mecanismos de ayudas a las zonas con mayores niveles de desempleo, y mediante el desarrollo de políticas sectoriales.

Para avanzar en todos estos objetivos, las actuaciones del sindicato en materia de empleo se orientarán en torno a tres ejes: desde la exigencia a los poderes públicos para que desarrollen una verdadera política de fomento del empleo y de protección social ante el desempleo; desde la intervención y participación directa en los cambios legislativos que afectan al mercado laboral; desde la negociación colectiva, dando al empleo una mayor centralidad en la misma.

### 3.2.1. El empleo en la negociación colectiva

Hay que situar con fuerza el empleo en la negociación colectiva, teniendo en cuenta que en las grandes empresas y en los sectores productivos maduros con mayor presencia sindical será posible avanzar más rápidamente en la consecución de objetivos, mientras que en las Pymes y en los sectores productivos con una superior precariedad laboral es condición imprescindible conseguir una mayor presencia del sindicato en las empresas. Sin olvidar que al abordar los aspectos de empleo y contratación el sindicato tiene que «conectar» los intereses de quienes tienen empleo estable –los de dentro– con las diferentes situaciones de los trabajadores más precarios y de nuevo ingreso, con el objetivo de eliminar la segmentación creciente en las empresas.

El sindicalismo confederal debe promover la construcción de un sistema de valores igualitarios entre el trabajo del hombre y la mujer, incluyendo una mayor permeabilidad de género entre los grupos y las actividades profesionales que ayude a eliminar las consecuencias discriminatorias de la segregación ocupacional.

Al abordar todo lo relacionado con el empleo en los convenios colectivos queremos modificar la «flexibilidad externa» que propugnan las empresas mediante la utilización masiva de las modalidades y formas de contratación más precarias (contratación temporal, ETT, subcontratación en cadena...), por una «flexibilidad interna» negociada que permita al sindicato intervenir sobre la producción, la productividad, la organización del trabajo y, por tanto, sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

Entre otros aspectos –además de los más adelante referidos al tiempo de trabajo, la formación y la salud laboral–, desde la negociación colectiva el sindicato tiene que intervenir en:

- a) Promover la estabilidad del empleo y reducir el uso abusivo de la contratación temporal, limitando por una parte la utilización de esta última a aquellas actividades y puestos de trabajo identificados como no permanentes y estableciendo la relación idónea entre empleo temporal y fijo (la vía general de acceso a la empresa tiene que ser el contrato indefinido), y de otro lado reduciendo el empleo temporal ya existente, a partir de la transformación de contratos temporales en indefinidos, estableciendo objetivos, criterios, plazos y derechos subjetivos para los trabajadores afectados.
- b) Abordar los procesos de subcontratación, utilización de ETT, externalización de actividades desde la acción sindical en la empresa principal/usuario, fenómenos todos ellos crecientes que responden no sólo a causas organizativas de las empresas, sino fundamentalmente a su instrumentalidad como mecanismo de reducción de costes y de condiciones y derechos laborales. La subcontratación de parte del proceso productivo para que la realicen segundas empresas, y éstas a su vez con otras terceras, son una de las principales causas de la fuerte temporalidad que afecta a sectores productivos tradicionales como la construcción, y a otras actividades de externalización creciente por parte de las empresas principales, hasta ahora realizadas por trabajadores de su propia plantilla, como las de limpieza, mantenimiento o seguridad y vigilancia, mecanización de datos, servicios de información o telemarketing.

El sindicato ha conseguido modificar la regulación legal de las ETT garantizando algunos derechos sustanciales de equiparación para quienes trabajan en estas empresas en relación con los derechos establecidos en las empresas usuarias, pero esto no es así en multitud de subcontratas, con la proliferación de empresas

de servicios auxiliares que en muchos casos son falsas ETT, o para quienes se ven obligados a establecer una relación mercantil como «falsos autónomos».

Por tanto, además de promover las modificaciones legales necesarias para evitar que a través de la subcontratación las empresas cubran actividades permanentes con empleo temporal, se hace necesario avanzar en la coordinación entre representantes sindicales de la empresa principal, la contratista, así como con la estructura sindical federal o territorial en que se agrupan.

Desde CC.OO. debemos seguir realizando todos los esfuerzos necesarios para regular al máximo las actividades de las ETT a través de: la equiparación de las condiciones de trabajo a las que estén en vigor en la empresa donde presten sus servicios; la reducción de las modalidades de contratación a utilizar por las ETT; la exclusión de su campo de actuación en sectores peligrosos, delimitando los trabajos que pueden ser contratados a las ETT orientando su tarea, exclusivamente, hacia actividades y trabajos no habituales o extraordinarios de las empresas.

El objetivo desde la empresa principal es, de una parte, ejercer el control sobre la relación mercantil entre aquella y la subcontratista, y en el caso de las Administraciones Públicas incluir, como condición en las obras que promuevan a concurso, la imposibilidad de que la empresa a la que se le adjudica la obra o el servicio la subcontrate a su vez; vigilar el cumplimiento de las obligaciones de la empresa subcontratista en materia de Seguridad Social y salariales; la denuncia ante situaciones de cesión ilegal de mano de obra; establecer límites a la subcontratación de actividades permanentes y controlar el volumen de empleo temporal existente en las empresas contratistas. De otra parte, se trata de garantizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa subcontratista sus derechos laborales básicos, así como avanzar hacia la equiparación con las mejores condiciones de trabajo que puedan existir en la empresa principal.

En las empresas contratistas, la acción sindical debe centrarse en evitar que la mayoría del empleo sea temporal (fundamentalmente mediante el contrato de obra o servicio), negociar la conversión de empleo temporal en fijo y garantizar la subrogación de plantillas en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal.

- c) Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo corrigiendo la segregación ocupacional de las mujeres actualmente existente, regular la voluntariedad en el empleo a tiempo parcial, eliminando su carácter de «empleo para mujeres y jóvenes», evitar las diferentes condiciones laborales para los colectivos de nuevo ingreso en las empresas.

- d) Regular derechos y garantías para el teletrabajo, entendido como una actividad profesional remunerada realizada mediante el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones y con la descentralización, parcial o total, del lugar de trabajo. Debemos promover la regulación normativa y convencional de su contratación; tiempos de trabajo; infraestructura y equipo; seguridad y salud; remuneración; regímenes legales de Seguridad Social; formación y promoción profesional; derechos sindicales, y su participación en actividades internas y externas de la empresa.
- e) El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo ha hecho posible una modificación legislativa que nos permite, a través de la negociación colectiva, articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente. Debemos, por tanto, promover la implantación de procedimientos que ayuden a preservar los puestos de trabajo existentes y permitan la intervención sindical en los despidos objetivos, estableciendo los sistemas de información y seguimiento, de negociación y, en su caso, de mediación y arbitraje. Por otro lado, respecto a los despidos disciplinarios debemos promover la regulación, en los convenios colectivos, de procedimientos que exijan informe contradictorio a realizar por la representación legal de los trabajadores. Asimismo, los convenios deberían recoger la posibilidad de elección por parte del trabajador en el caso en que el despido sea declarado improcedente. Además, debemos evitar que el sexo, la orientación sexual, la raza o la pertenencia a un grupo étnico o una situación de discapacidad sean criterios utilizados para el despido o la supresión de puestos de trabajo.

### 3.2.2. La reducción y la reorganización del tiempo de trabajo

La reducción generalizada del tiempo de trabajo y la consecución de la jornada laboral de 35 horas semanales forman parte de nuestros objetivos sindicales prioritarios, una reivindicación que debe ser sostenida en el tiempo ante las organizaciones empresariales y en las empresas, así como ante el Gobierno y los poderes públicos, para lo que CC.OO. buscará la confluencia con otras organizaciones.

La reducción del tiempo de trabajo tiene que estar vinculada a las políticas públicas de creación de empleo, así como a un cambio social que permita avanzar en el reparto del trabajo y de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres; en definitiva, el sindicato tiene que trasladar a la sociedad en su conjunto que esta reivindicación debe aunar los intereses de quienes tienen empleo, los de las personas en paro, los de mujeres y hombres.

Porque en la sociedad hay mucho trabajo, si bien sólo una parte se realiza bajo la forma de empleo. El trabajo doméstico, familiar y de cuidado de las personas es un trabajo invisible –se realiza en el ámbito privado y no forma parte de la contabilidad del Estado–, e históricamente se ha adjudicado a las mujeres, en una división social de roles que conlleva situaciones de discriminación económica, laboral y social para aquéllas. Y, sin embargo, el trabajo doméstico/familiar tiene valor y es necesario para la sociedad en su conjunto, por lo que CC.OO. reclamamos la necesidad de repartir todo el trabajo, en su concepción más extensa, tanto el empleo como el trabajo doméstico, que mujeres y hombres sean partícipes de dicho reparto y, en definitiva, impulsar una concepción del trabajo que contribuya al desarrollo personal en el conjunto de las relaciones sociales.

Es por todas estas consideraciones que CC.OO. aborda el tiempo de trabajo desde una concepción integral –precisamente para que su reducción redunde en la creación de más empleo–, teniendo en cuenta la reducción de la jornada laboral y la ordenación de ésta, la eliminación de las horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial como una forma de empleo voluntaria y con derechos, los permisos de larga duración garantizando nuevas contrataciones de sustitución durante esos períodos, la jubilación parcial y los contratos de relevo; una reducción del tiempo de trabajo que no puede realizarse a costa de incrementar los ritmos de trabajo y que debe acompañarse de medidas que desincentiven prácticas de pluriempleo.

Pero, además, para que la reducción del tiempo de trabajo se abra camino de forma real y efectiva hay que avanzar paralelamente en una mayor estabilidad del empleo, así como en una mayor participación sindical en la organización del trabajo en la empresa que nos permita abordar los procesos de flexibilidad interna, la gestión del tiempo de trabajo, los salarios y la productividad, poniendo así freno a la individualización de las relaciones laborales.

La presión sindical y la propuesta han conseguido en el último período una mejor regulación laboral y de protección social para la contratación a tiempo parcial, la jubilación parcial y los contratos de relevo, así como el establecimiento en distintas CC.AA. de la jornada de 35 horas semanales para los empleados públicos, con compromisos de aumento del empleo o un marco de estímulo y apoyo a los acuerdos entre sindicatos y empresarios que supongan la creación de empleo derivada de la reducción del tiempo de trabajo.

CC.OO. va a seguir combinando la presión al Gobierno y a las organizaciones empresariales con la negociación colectiva de sector y empresa, ya que entendemos que la reducción generalizada del tiempo de trabajo requiere de medidas legislativas y de la negociación entre sindicatos y empresarios.

a) El Gobierno tiene que establecer una ley marco que permita alcanzar la semana

laboral de 35 horas con carácter general, potenciando la negociación entre sindicatos y empresarios, que apoye mediante incentivos económicos la reducción colectiva de la jornada asociada a la creación de nuevos empleos, que defina el volumen mínimo de creación de empleo y plazos para la consecución de la reducción de la jornada máxima.

Actuar sobre la jornada requiere hacerlo en paralelo sobre las horas extraordinarias, modificando la actual regulación con los siguientes aspectos:

- La negociación colectiva será la que regule las causas que puedan dar lugar a su realización, salvo las de fuerza mayor.
  - Establecer como único mecanismo de compensación el tiempo de descanso, incrementando el valor hora para dicha compensación.
  - Prohibición expresa de realización de horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, en el caso de pacto en la negociación colectiva sobre distribución irregular de la jornada y en actividades declaradas de riesgo para la salud.
  - Establecer topes máximos diarios, mensuales y anuales.
  - Confeccionar cuadros horarios y exponer los mismos, de forma que quienes trabajan sepan cuál es el comienzo y la finalización de su jornada, así como establecer la obligación del empresario de informar sobre la realización de horas extraordinarias a la autoridad laboral y a la representación sindical.
  - Establecer un plan específico de control por parte de la Inspección de Trabajo y revisar al alza el actual sistema de sanciones, para que éstas cumplan realmente la función de disuadir los incumplimientos; actuaciones inspectoras y sanciones que tienen que afectar también a las prolongaciones de jornada que vulneran el horario establecido, y no limitarse exclusivamente al control de las horas extra en sentido estricto.
- b) En la negociación colectiva sectorial y de empresa es necesario mantener la reivindicación y la presión para conseguir reducciones de la jornada que nos acerquen al objetivo de las 35 horas semanales.

Paralelamente, es necesario regular la distribución de la jornada rompiendo la dinámica empresarial de individualizar esa distribución.

La reducción y limitación de las horas extraordinarias y su sustitución por nuevas contrataciones debe ser una tarea permanente, especialmente en los sectores con un alto volumen de horas extraordinarias y donde se producen prolongaciones de jornada. Para ello, trabajaremos por incluir en los convenios colectivos las limitaciones que reivindicamos para modificar la regulación legal.

Asimismo, deberemos ampliar la utilización de permisos de medio y largo plazo que permitan ejercer el derecho a la formación y recualificación a lo largo de la vida laboral, así como suspender temporalmente el trabajo y poder conciliar así la vida laboral y familiar (en este caso deberemos promover que estos permisos sean tomados también por los hombres). Paralelamente, fomentaremos contrataciones de sustitución para estos períodos.

Abordar todos estos aspectos con fuerza en los convenios colectivos nos debe servir también para discutir con los trabajadores y trabajadoras y trasladar el objetivo sindical de la reducción del tiempo de trabajo con carácter general y su vinculación con la creación de más empleo.

- c) Tanto el desarrollo de la ley marco que propugnamos como el impulso de la reducción del tiempo de trabajo en los convenios colectivos requieren abordar con las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME una negociación que trate sobre la reducción de la jornada laboral; la participación sindical en la ordenación y gestión del tiempo de trabajo; la eliminación de las horas extraordinarias y las medidas alternativas a las mismas; que refuerce los mecanismos legales de voluntariedad para el trabajo a tiempo parcial; la utilización de permisos de larga duración vinculados a la formación o a la atención de circunstancias personales, las jubilaciones anticipadas y la utilización del contrato de relevo.

### 3.2.3. La formación y la intervención sindical

El acceso al trabajo, y éste como medio básico de la integración social, hacen que la formación profesional a lo largo de la vida, y la propia cualificación profesional, se constituyan en un derecho fundamental. Mientras que en la formación inicial la oferta pública sigue jugando un papel preponderante, en la formación ocupacional y continua la presencia de ésta es cada vez más débil. Por tanto, la intervención del sindicato tiene especial importancia de cara a orientar una oferta global correcta, así como para garantizar que ésta llega a los sectores o áreas más necesitados. Intervención orientada a:

- Abordar las cualificaciones profesionales, la clasificación profesional y la formación, para mejorar las condiciones de empleo y la carrera profesional.
- Garantizar la mejora de los contenidos profesionales, evitando, a través de la participación sindical, la individualización de las relaciones laborales.
- Desarrollar los sistemas de clasificación de forma coherente con los procesos de trabajo real. Si estos sistemas de clasificación implican nuevos campos de movilidad funcional, atender a que vayan acompañados de las correspon-

dientes medidas de formación específica y de garantías laborales de las personas implicadas.

- En la relación entre la clasificación profesional y el Sistema Nacional de Cualificaciones, tener en cuenta el reconocimiento o certificación de la experiencia laboral, la accesibilidad a las ofertas formativas y la posibilidad de capitalizar, de forma integrada, las diferentes formas de acceso a la formación (incluyendo la experiencia laboral).
- Todo ello, además, desde una visión no discriminatoria, cuidando no reproducir los estereotipos al uso en la valoración de las tareas que hombres y mujeres desarrollan. Es necesaria la adecuación de la oferta formativa (en organización y contenidos) de forma que facilite la participación de las mujeres, teniendo presente que éstas ocupan sectores más desregulados, empleos de inferior categoría y llevan mayoritariamente el peso de las cargas familiares. Adaptar por tanto los tiempos (horarios más reducidos), los lugares (acercamiento a los lugares de residencia) y las fórmulas (la ampliación de las modalidades, como formación a distancia, formación en tutorías, etc., en temas específicos para estos colectivos).

La intervención del sindicato en este terreno se efectúa por tres vías: la primera, desde los organismos de participación, generalmente tripartitos, junto con las administraciones y la patronal, en los que se definen las políticas generales; la segunda, como gestor del subsistema de formación continua, en este caso de forma bipartita, junto a las organizaciones patronales, y la tercera, como gestor o ejecutor directo de actividades formativas, bien mediante contratos-programa, bien a través de planes específicos.

En los tres papeles, CC.OO. debe tener claros sus objetivos:

- 1) Los objetivos de CC.OO., a través de su intervención en los órganos de participación institucional tripartitos, tanto en el ámbito central como en los autonómicos (Consejos de Formación Profesional, Consejos Escolares, Consejos Sociales de Universidad, Consejos del INEM o Servicio Público de Empleo y Comisión Tripartita para la Formación Continua), deben ser tendentes a garantizar el derecho a la formación y al reconocimiento de la cualificación profesional, mediante una oferta amplia y certificable y con procedimientos accesibles, vigilando que esta oferta permita la igualdad de oportunidades y exigiendo la configuración de ofertas coherentes y coordinadas: itinerarios de información, orientación y formación (incluso de formación-empleo) cuantificados. Haremos especial hincapié en que la cualificación o recualificación de trabajadores y trabajadoras en los campos de trabajo emergentes (incluyendo en ellos los nuevos yacimientos de empleo, como es el caso de los servicios de proximidad) no generen nuevas segregaciones sexuales, y en que se valoren adecuadamente las funciones de

estos trabajos, considerados tradicionalmente como de baja cualificación y de casi nulo reconocimiento social.

- 2) Los objetivos de CC.OO. a través de su intervención en los organismos de gestión bipartita de la formación continua, como es la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), la Comisión del Acuerdo de Formación de las Administraciones Públicas o las diferentes Comisiones Paritarias que existan o puedan existir en el ámbito sectorial, territorial o de empresa, deben consistir en buscar el mejor desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras y la defensa preventiva y de futuro de su empleo. Para llevar adelante estos objetivos debemos trabajar en la búsqueda del consenso paritario, ahondando en la calidad de las acciones formativas, animando a una formación que, si es posible, sea certificable –ya que la certificación y convalidación futura anima a impulsar el desarrollo profesional–, y observando una especial atención hacia las personas que trabajan en las pequeñas empresas. Por todo ello, cobra especial relevancia ligar cada vez más la formación continua con la negociación colectiva, avanzando en la ampliación de los contenidos, derechos y garantías que deben contener los convenios en esta materia.

Los objetivos de CC.OO., a través de su intervención como gestor directo de formación, se orientarán a que su actividad se produzca para mejorar la oportunidad de las personas de acceder al derecho a la formación; en esa línea, buscará que su oferta se centre, prioritariamente, en las áreas, sectores y colectivos menos atendidos por otras ofertas. Debemos resaltar que CC.OO. no es una entidad cuya actividad central sea la formación, y cuyos objetivos sean el hacer cuanta más formación, mejor. El sindicato tiene que plantear sus programaciones como un servicio hacia los trabajadores y trabajadoras a desarrollar dentro de unos objetivos sindicales que han de poderse concretar, seguir y evaluar. De cara a la prestación de este servicio, es esencial un trabajo profesionalizado en el que nos destaquemos por la calidad de nuestra oferta, la atención a los menos favorecidos, la seriedad metodológica y la optimización y gestión correcta de los recursos asignados para esas actividades formativas. Estas dos líneas complementarias dentro de la gestión de la formación –la dirección sindical y el desarrollo profesional– se conjugarán a través de los centros de formación y empleo de CC.OO.: la Red FOREM-CEPROM. Corresponderá, pues, a las estructuras de CC.OO. garantizar la dirección sindical de los procesos formativos en cómo los gestores directos se impliquen, delegando a través de un convenio con FOREM, o bien su ejecución directa con medios propios, o bien su contratación a través de la Fundación con otras entidades colaboradoras, o bien el seguimiento y control de aquellas acciones formativas que la estructura sindical creyera imprescindible contratar justificadamente con otras entidades profesionales externas. En cualquiera de los tres casos, FOREM, a su vez, asegurará una continuada información de todo el desarrollo de las acciones formativas a la estructura sindical directamente implicada, así como a las

Comisiones Territoriales de Formación o los Patronatos Territoriales y Confederal constituidos. Tanto los Patronatos como las Comisiones de carácter territorial guardarán simetría, en cuanto a su composición, con los de la estructura confederal.

#### 3.2.4. La salud laboral y el medio ambiente

No sólo aspiramos a más empleo y más estable, sino también a un empleo más seguro, con más prevención y menos riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo. La defensa de la mejora de las condiciones de trabajo adquiere una mayor dimensión en la acción sindical en la próxima etapa.

El ejercicio de los amplios derechos de participación conquistados en materia de salud y seguridad, fijados legalmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que la desarrollan, son además una oportunidad de actuación sindical en decisiones básicas de la organización del trabajo, el conocimiento del proceso productivo y de las tecnologías y productos empleados en el mismo.

En el incremento de la siniestralidad laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo influyen decisivamente la precariedad laboral, la eventualidad y la subcontratación abusivas, por lo que los avances en la estabilidad en el empleo reducirán la vulnerabilidad de los colectivos expuestos, a los que siempre habrá que defender sus derechos legítimos, sea cual sea su relación contractual.

Igualmente, es necesario que la prevención frente a los riesgos laborales tenga en cuenta los efectos que sobre la salud y seguridad en el trabajo tiene el cansancio y estrés acumulado por el trabajo doméstico, desempeñado fundamentalmente por las mujeres trabajadoras.

Optimizar la normativa sobre prevención de riesgos laborales será por tanto nuestro principal objetivo, para frenar las negativas consecuencias de la precariedad. La exacta definición que la Ley de Prevención hace del concepto «condición de trabajo», como «cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos», unida a la obligación empresarial, que también determina, de asumir consideraciones de seguridad y salud desde el mismo inicio de la concepción del proceso productivo, permite nuestra participación en aspectos que sobrepasan el campo de la seguridad y salud laboral. Condición de trabajo es todo, y en consecuencia podemos y debemos intervenir en materia de contratación, organización, introducción de nuevas tecnologías, jornada, promoción, etc., tradicionalmente de exclusivo ámbito empresarial, sobre los que nuestra intervención es esencial, no sólo para alcanzar una efectiva prevención, sino para avanzar en la codecisión que como agente social nos corresponde. La transversalidad que ello implica nos obliga a la integración de la prevención y la seguri-

dad y salud laboral en todos los campos de actividad y a todos los niveles de la estructura tanto federal como territorial de la Confederación Sindical de CC.OO., y prioritariamente en la negociación colectiva, clave de nuestra identidad como sindicato.

Los objetivos principales de actuación sindical se orientarán a:

- a) Reducir la creciente siniestralidad, presionando a los empresarios a cumplir sus obligaciones preventivas y a los gobiernos a ejercer sus responsabilidades en inspección y vigilancia del cumplimiento de la ley para penalizar a los responsables de los incumplimientos que tan gravemente afectan a la salud y a la vida de tantos trabajadores y que tantos costes económicos y sociales representan. Y en especial orientar nuestro trabajo para que la Inspección de Trabajo intensifique su papel de vigilancia y sancionador. A este respecto, será necesario instar de la Administración la adopción de algún mecanismo que asegure el cumplimiento efectivo de las sanciones por reincidencia, que requieren al mismo tiempo que la infracción se cometa en el término de un año desde la sanción anterior y que ésta la sea por sentencia firme, a la que sólo se llega, si el empresario agota la vía del recurso, al menos tres años después.
- b) Realizar una amplia actuación en defensa de la salud en el trabajo, ya que los riesgos no son sólo de accidentes, pues hay otros daños a la salud que suponen más lesiones, más muertes y más costes de todo tipo; dando prioridad a la prevención frente al riesgo tóxico y prosiguiendo la intensa actividad frente a las condiciones de trabajo que producen las lesiones musculoesqueléticas. Dicha actuación en defensa de la salud en el trabajo considerará específicamente la prevención de aquellos riesgos que más afectan a las mujeres trabajadoras. El sindicato negociará institucionalmente el reconocimiento como enfermedades profesionales de todas las enfermedades causadas por el trabajo e impulsará la implicación del Sistema Nacional de Salud en la asistencia y tratamiento de las lesiones provocadas o agravadas en el marco laboral y que tienen una gran repercusión sobre el mismo, considerando especialmente a aquellos colectivos que tienen dificultad de acceso a los servicios de prevención en su ámbito laboral. Desde CC.OO. se promoverá la coordinación entre los ámbitos laboral y sanitario implicados, evitando duplicidades innecesarias en el sistema asistencial. Asimismo, hay que conseguir la obligatoriedad para que las empresas de alto riesgo envíen a sus trabajadores y trabajadoras a que se les realicen reconocimientos médicos específicos en centros especializados en enfermedades profesionales. A través de la negociación colectiva y de las propuestas sindicales de modificaciones legislativas, hay que promover mejoras de las condiciones de trabajo a turnos, especialmente en el turno rotativo y continuado, así como en relación con el reconocimiento, prevención y tratamiento de las enfermedades profesionales.

c) Ejercer y ampliar los derechos sindicales de participación:

- Haciendo de los delegados de prevención una figura básica en todo el edificio preventivo, garantizando la formación y el asesoramiento técnico-sindical de todos ellos. CC.OO. debe seguir presionando para la consecución de un crédito horario específico para los delegados y delegadas de prevención.
- Impulsando los acuerdos de negociación colectiva que pongan en marcha las comisiones paritarias en los convenios y los correspondientes planes de actuación en su ámbito, llegando a todas las Pymes, incluidas las que no tienen una representación sindical, dotando a dichas comisiones paritarias de competencias análogas a las de los comités de salud y seguridad de los centros de trabajo y delegados de prevención de ámbito sectorial.
- Promoviendo la definitiva puesta en marcha de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y ejerciendo la participación que sus estatutos prevén en los órganos territoriales y comisiones paritarias sectoriales, dirigida a potenciar sus funciones de forma que marquen la política de prevención en los órganos que les son propios. Nuestra intervención debe asegurar asimismo que los recursos con que la Fundación dote a dichos órganos patrocinen proyectos adecuados a las necesidades y características reales del sector o territorio, que redunden en un homogéneo desarrollo de la prevención y la seguridad y salud laboral.
- Defendiendo especialmente a aquellos colectivos con contratación temporal, ETT o de empresas subcontratadas, avanzando en la coordinación de la acción preventiva de todas las empresas de un mismo centro de trabajo, tanto principal como subcontratadas.
- Consiguiendo los derechos de codecisión en la empresa en la contratación del servicio de prevención y de la mutua de accidente de trabajo, así como el derecho de cogestión paritaria en la gestión de las mutuas.
- Asegurando unos servicios sindicales adecuados de asesoría técnico-sindical, formación e información de los responsables sindicales y delegados de prevención, a través del reforzamiento del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, creado a tal efecto, y de las asesorías en salud laboral y medio ambiente puestas en marcha por las organizaciones de CC.OO.
- Interviniendo en la evaluación de riesgos que afecten a la función reproductora y la lactancia de las mujeres trabajadoras.
- Son prioritarias la formulación y la coordinación de una estrategia común en materia de seguridad y salud en el ámbito confederal que garantice una polí-

tica homogénea en los distintos niveles de participación en prevención, tanto para el Estado como en las distintas Comunidades Autónomas.

–El problema de las drogodependencias en el ámbito laboral es otro camino de la salud laboral que debemos tener en cuenta, evitando la actuación represiva de los empresarios, educando, formando y fomentando planes de actuación en las empresas, y garantizando a través de los medios propios o públicos de asistencia social o buscando mecanismos de rehabilitación y reinserción laboral de los trabajadores y trabajadoras afectados. En el mismo sentido debemos establecer políticas de atención al problema del juego patológico, debido al incremento importante de la demanda asistencial que cada vez afecta más al mundo laboral.

- d) Sin perjuicio de los contenidos señalados para nuestra actuación sindical en materia de salud laboral y protección del medio ambiente, es necesario crear en España un estado de opinión en la ciudadanía que favorezca la asunción por ésta de la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo y del desarrollo sostenible, para lo que sería muy adecuado la incorporación de módulos formativos sobre ambos asuntos en los distintos ciclos del sistema educativo.

Para evitar que las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social puedan debilitar el sistema sanitario público, CC.OO. debe propugnar el seguimiento de su actividad, gestión y financiación para que su actividad se oriente prioritariamente hacia la prevención de riesgos laborales y no sólo hacia el control del absentismo. Debemos, en todo caso, garantizar los siguientes aspectos:

- Que las mutuas no puedan subcontratar con otras empresas especializadas en la gestión de la IT.
- Que el justificante del médico de atención primaria sea suficiente, cuando el trabajador o la trabajadora no puedan desplazarse a la mutua.
- Que la enfermedad profesional o el accidente laboral no se enmascaren como enfermedad común.
- Que la mutua tenga la obligación de informar al trabajador o la trabajadora de la propuesta de alta antes de pasarle a la Inspección médica.
- Que los trabajadores y las trabajadoras, así como sus representantes, sean informados de los mecanismos utilizados para garantizar la confidencialidad de los datos de salud entre la mutua y la empresa.
- Que la mutua tenga la obligación de pasar periódicamente a los delegados y las delegadas de prevención los datos sobre altas, bajas y propuestas de altas presentadas a la Inspección médica, preservando siempre la confidencialidad.

## MEDIO AMBIENTE

Asimismo, a través de la acción sindical y de los acuerdos correspondientes, CC.OO. tratará de comprometer a las empresas a adoptar medidas favorables al medio ambiente según los riesgos ambientales de cada centro, a facilitar la información, participación y seguimiento de los representantes de los trabajadores y de los sindicatos en materia medioambiental y a dotarles de medios y formación adecuados. Los compromisos a lograr a través de la negociación colectiva o de acuerdos específicos en el marco sectorial o de empresa serían: la realización de auditorías ambientales con participación sindical, la puesta en marcha de un plan de prevención en materia de residuos, el ahorro y eficiencia energética, el ahorro y depuración de agua y la sustitución de tecnologías y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia.

## CC.OO. Y EL MEDIO AMBIENTE

CC.OO. impulsará en el ámbito de la CES, y para toda la UE, la lucha por una legislación ambiental estricta para las empresas, que tenga plasmación a todos los niveles –nacionalidades, CC.AA. y Administraciones locales–, que contemple compromisos de cara a los ciclos productivos, así como acciones frente a los grandes problemas ecológicos, como el cambio climático, cuyos efectos a unas pocas décadas vista van a ser dramáticos para los países mediterráneos, para el litoral español, así como la elaboración de índices integrales de impacto socioambiental que acompañen la contabilidad convencional. Otras medidas a poner en marcha son: hacer cumplir y adecuar la legislación en seguridad laboral a las tecnologías más perniciosas, tanto para el medio como para la salud, llegar a acuerdos con los sectores empresariales más implicados y con la Administración, con el objetivo final de la desaparición de actividades no sostenibles, teniendo en cuenta la cobertura de los trabajadores afectados por los procesos de transición, la formación de los cuadros sindicales en materia ambiental, desde una perspectiva que aúne a un mismo nivel las cuestiones sociales y las ecológicas, y por último la elaboración de estudios de seguimiento de los efectos que las diferentes formas de producción y la legislación ambiental tienen sobre el empleo.

La creciente exigencia de la sociedad para que el desarrollo económico se realice con criterios compatibles con el desarrollo sostenible y los cada vez más rigurosos requerimientos ambientales en la actuación de las empresas, cuyo cumplimiento es imprescindible para asegurar empleos sostenibles y nuevos empleos relacionados con el medio ambiente. El congreso reafirma la política ambiental aprobada en el 6º Congreso Confederal para los diversos ámbitos socioeconómicos y hace suya la resolución confederal sobre la nueva problemática de las biotecnologías.

Profundizando en la misma orientación, la prevención sobre el riesgo tóxico será la prioridad de intervención en la próxima etapa, teniendo en cuenta las graves consecuencias que para el medio ambiente y la salud laboral este riesgo representa. En este mismo sentido, entendemos que desde los poderes públicos se deben impulsar actuaciones ecológicas positivas, como limpieza y conservación de entornos naturales, reciclaje, etc., que, además de favorecer la armonía con el medio ambiente, pueden suponer una fuente considerable de puestos de trabajo.

La protección de los espacios y ecosistemas naturales tiene en nuestro país una especial dimensión, dado que, por un lado, cuenta con mayor diversidad biológica que el resto de los países de la UE, pero, por otro lado, sufre un grave proceso de pérdida de hábitats y desertización.

Por ello es básico y urgente realizar un importante esfuerzo previo para lograr una racional y equilibrada ordenación del territorio a nivel estatal y autonómico, que tenga en consideración de forma prioritaria los criterios medioambientales y de conservación de la naturaleza. Esta ordenación del territorio servirá de marco para las actuaciones a seguir dentro de las demás políticas sectoriales.

En esta línea, la adopción de una política forestal sostenible, preventiva sobre los incendios forestales y responsable en su aprovechamiento económico, es una de las urgencias principales. Junto a ella, es necesaria una adecuada gestión –con participación social– de los espacios naturales protegidos y una enérgica acción dirigida a conservar nuestra diversidad biológica.

### 3.2.5. Las políticas de empleo y los derechos laborales

La creación de empleo depende en primer lugar de un crecimiento económico sostenido, pero se ha demostrado que esta condición, aun siendo imprescindible, no es suficiente para reducir los altos niveles de desempleo existentes, por lo que es necesaria una política que no sólo atienda a las variables macroeconómicas (crecimiento, reducción del déficit público, control de la inflación...), sino que centre también sus objetivos en la promoción y diversificación del tejido productivo, en una mayor cualificación de la mano de obra, y en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo mediante el desarrollo de acciones positivas dirigidas a los colectivos que sufren discriminaciones sociolaborales.

En el desarrollo de este conjunto de actuaciones tienen que jugar un papel fundamental los Servicios Públicos de Empleo, en tanto que gestores de las áreas de intermediación en el mercado de trabajo, la promoción del empleo, la formación profesional y la protección frente al desempleo.

#### 3.2.5.1. Las políticas públicas de formación, orientación profesional y de promoción del empleo

Las llamadas «políticas activas» de empleo cobran una importancia creciente como instrumentos de mejora de las condiciones de las personas en paro en la búsqueda de empleo, de mantenimiento del empleo y de prevención del desempleo. El sindicato reconoce el importante papel de este tipo de actuaciones y apuesta y promueve su desarrollo desde una mayor y mejor utilización de los recursos, y desde un cambio de modelo que avance en la calidad frente a la cantidad.

Pero al mismo tiempo, el sindicato también reconoce los límites de las políticas activas y debe denunciar la sobrevaloración que desde los poderes públicos (en España y en la Unión Europea) se les atribuye sobre la reducción del desempleo, así como el énfasis que, de manera interesada, se pone en señalar los déficits de las personas desempleadas para adaptarse a los requerimientos de la oferta de empleo (falta de formación, de orientación, de «actitudes» ante la búsqueda de empleo...), haciendo recaer así las causas del paro precisamente en quienes lo sufren y no tanto en los desajustes de la demanda (faltan empleos). En cualquier caso, las políticas activas no son la alternativa al derecho de las personas desempleadas a percibir una renta económica como protección social frente al paro, ni pueden convertirse en un mecanismo de control de la prestación, ya que ambas son complementarias. Las políticas activas de empleo no pueden desvincularse de una apuesta decidida por una formación profesional reglada de calidad.

Los criterios básicos que debemos promover y defender en materia de formación, orientación profesional y promoción del empleo son:

- a) Especificidad de las políticas y actuaciones en función de las características y situaciones de los distintos colectivos más afectados por el desempleo o que tienen mayor riesgo de perder su empleo. Las actuaciones muy generalistas, sin tener en cuenta la edad, los condicionantes de género, la formación y cualificación, la discapacidad, la experiencia profesional y el tiempo de permanencia en el paro, son ineficaces.
- b) Complementariedad, integración y coordinación de las distintas acciones, desarrollando itinerarios completos de información, orientación, formación y ayuda y seguimiento a la inserción laboral, con la finalidad de prestar una atención de forma integral y personalizada. La mayor eficacia se corresponde con el seguimiento de un conjunto de acciones por parte de la persona desempleada.
- c) Primar el desarrollo de programas mixtos de formación y empleo que permiten la adquisición de una experiencia profesional (escuelas-taller, talleres de empleo, programas públicos en el ámbito de las iniciativas locales de empleo, servicios personales y sociales...).

- d) Promover acuerdos entre los Servicios Públicos de Empleo y las corporaciones locales, con la participación de los interlocutores sociales, para el desarrollo cooperativo de la promoción del empleo en el ámbito local.
- e) Exigir y promover la evaluación de todos y cada uno de los programas de actuación. Sólo conociendo los resultados se podrán orientar las políticas.

### 3.2.5.2. El fomento del empleo y del tejido productivo

Las causas del paro, en tanto que desajuste entre oferta y demanda de empleo, hay que situarlas básicamente en el lado de la demanda; por tanto, es la creación de empleos a través del fomento del tejido productivo lo que permitirá reducir el desempleo. Por otra parte, la alta tasa de temporalidad y la precariedad en el empleo tienen mucho que ver con el tipo de tejido productivo existente, con la estructura de microempresas, con un modelo de competencia basado exclusivamente en los bajos costes laborales; y hay, por tanto, que actuar para cambiarlo. Sin embargo, sobre este tipo de actuaciones los poderes públicos se muestran mucho menos «activos», y corresponde al sindicato exigir una mayor atención y recursos, de manera que la política económica se especialice y descienda hasta los problemas concretos de los sectores y de las empresas a través de:

- a) El desarrollo de políticas sectoriales de carácter selectivo (en la industria y en los servicios) que permitan la creación de un tejido productivo basado en la calidad y el alto valor añadido de los bienes y servicios producidos, con la suficiente masa crítica (tamaño de las empresas, cooperación interempresarial) y un empleo estable; prestar especial atención sindical desde los ámbitos territoriales y federales por la proximidad al tejido productivo, el conocimiento sectorial, la capacidad de intervención desde la negociación colectiva y la importancia creciente de la dimensión local.
- b) El desarrollo de servicios comunitarios, porque es precisamente en estas actividades (Administraciones Públicas, educación, sanidad, trabajo social, servicios personales, saneamiento público) donde la tasa de ocupación española mantiene una mayor diferencia respecto a Europa. La equiparación con el nivel medio europeo supondría crear cerca de un millón de nuevos empleos. Además, es imprescindible aumentar las infraestructuras en servicios sociales de atención y cuidado de las personas, para facilitar la incorporación al empleo de las mujeres y la compatibilización de la vida laboral y familiar de los trabajadores y las trabajadoras. El sector público debe ser el principal promotor, debe articular oferta y demanda, garantizar su calidad, promover la profesionalización de estos trabajos y asegurar la regulación de las condiciones de trabajo.

- c) La promoción de actividades (públicas y privadas) que den respuesta a demandas sociales. El sector público debe ser el principal promotor de los llamados «nuevos yacimientos de empleo», articulando oferta y demanda y garantizando condiciones de trabajo dignas y profesionalizando este tipo de empleos, de manera que no sean un mero «voluntariado social». A su vez, el sindicato tiene que contribuir a su regulación para impedir que sean empleos segregados (para determinados colectivos en función del sexo o la edad o discapacidad) o con estatutos laborales especiales (en función de quién gestiona –economía social u otro tipo de entidades sin ánimo de lucro–).

### 3.2.5.3. La regulación legal de los derechos laborales

La normativa laboral ha sido sistemáticamente utilizada por los poderes públicos como política de «fomento del empleo» y como mecanismo de «flexibilidad externa» para las empresas. Se parte de la premisa de que determinadas modalidades de contratación «abren» la puerta de acceso al empleo: el contrato temporal de fomento del empleo, los contratos formativos para los jóvenes, los contratos a tiempo parcial como «reparto» del empleo, especialmente para las mujeres.

Los resultados de esta política de «fomento del empleo» a partir de la regulación de la contratación han sido contrarios a los objetivos perseguidos y han abundado en el debilitamiento del derecho del trabajo y en la precariedad laboral.

El sindicato, en el último período, ha tomado la iniciativa para promover cambios legislativos que han permitido recomponer los derechos laborales y sociales de amplios colectivos de trabajadores y trabajadoras y establecer mayores garantías legales en la regulación de los contratos temporales causales, los contratos para la formación, los contratos a tiempo parcial, las ETT, situando la contratación indefinida como la única vía de fomento del empleo.

El Acuerdo Interconfederal por la Estabilidad en el Empleo, firmado por CC.OO., UGT y la CEOE en 1997, ha influido positivamente en que miles de trabajadores y trabajadoras con contrato temporal hayan pasado a tener un contrato indefinido en muchas empresas, sobre todo gracias a la acción sindical realizada por CC.OO. introduciendo en el marco de la empresa la necesidad de la estabilidad en el empleo y la lucha contra la contratación en precario. Si los resultados de dicho acuerdo sobre la tasa de temporalidad no han sido todo lo satisfactorios que hubiéramos deseado, incluso en momentos de crecimiento económico, ha sido por la actitud de la patronal y la cultura de la precarización que han seguido manteniendo incluso después de firmar los acuerdos. Por ello, el sindicato tiene que seguir profundizando en esta vía de actuación, y especialmente en la lucha contra la temporalidad y la rotación en el empleo. El impor-

tante diferencial existente entre la tasa de temporalidad española y europea, junto al efecto de «vasos comunicantes» en la contratación, ponen de manifiesto que existe un uso abusivo y bolsas de fraude en la utilización del empleo temporal por parte de las empresas. Reducir el creciente aumento de la temporalidad en el sector público también debe ser un objetivo sindical prioritario:

- a) Aumentar el control administrativo en materia de contratación, con un papel más activo y eficaz de la Inspección de Trabajo y de los Servicios Públicos de Empleo. A este fin, CC.OO. promoverá un cambio en profundidad de la Inspección de Trabajo para que actúe eficazmente sobre la problemática laboral y de seguridad social en su conjunto, en base a los siguientes criterios: priorizar y planificar las actuaciones para actuar de forma selectiva y eficaz sobre las bolsas de precariedad laboral en aquellos sectores, actividades y empresas donde se presumen o detectan infracciones generalizadas; descentralizar la planificación, en el marco de una organización integral de la Inspección, al objeto de responder más eficazmente a las diversas realidades sociolaborales; establecer mecanismos para una real participación sindical, tanto en la definición de objetivos y programación como en su intervención en las empresas; dotación de mayores recursos humanos y técnicos para el desarrollo de la actividad.
- b) Limitar la utilización de la contratación temporal y evitar la rotación, impidiendo el encadenamiento de sucesivos contratos temporales de un mismo trabajador en la misma o en distintas empresas. Es necesario combinar la causalidad de la contratación temporal con nuevas limitaciones legales en la duración de este tipo de contratos (duración inicial y prórrogas), y especialmente en el contrato de obra o servicio determinado.
- c) Penalizar la contratación temporal estableciendo una mayor cotización empresarial.
- d) Eliminar los topes actualmente existentes para la cobertura de vacantes en las Administraciones Públicas.
- e) Establecer una nueva regulación legal para la subcontratación de actividades: identificar los supuestos de subcontratación en relación con la actividad permanente de la empresa principal; establecer límites a la subcontratación en cadena; delimitar las responsabilidades entre empresas; limitar la utilización de modalidades contractuales temporales por parte de las empresas subcontratistas; ampliar los derechos de información a la representación sindical; definir garantías mínimas de equiparación en las condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras de las subcontratas en relación con los de la empresa principal.
- f) Empresas de trabajo temporal. La estrategia sindical mantenida ha producido

mejoras significativas sobre derechos de igualdad de trato, sobre prevención de riesgos laborales, sobre representación sindical. Trabajar por una reforma en profundidad del actual modelo de las ETT, así como en la mejora de las condiciones de trabajo y salariales –tanto del personal de estructura como de quienes trabajan en misión–, debe seguir siendo un objetivo central de nuestra acción sindical. Y todo ello desde la negociación colectiva del sector de ETT y en los sectores y empresas usuarias, e impulsando cambios legislativos para: excluir su utilización por parte de las Administraciones Públicas y seguir profundizando en ese mismo sentido en los sectores y actividades de mayor riesgo; avanzar en la equiparación con la empresa usuaria para el conjunto de las condiciones de trabajo; avanzar en la obligatoriedad de mayor estabilidad laboral, tanto del personal en misión como del personal de estructura; redefinir las responsabilidades de las ETT y de las empresas usuarias; mayor control de la autoridad laboral, prohibiendo prácticas irregulares y aumentando las sanciones; ganar nuevos derechos de intervención y de representación sindical directa y territorial y sectorial.

- g) Establecer una nueva regulación legal para los grupos de empresa, cubriendo el vacío existente en el ordenamiento laboral, que permite que se generen efectos de desprotección derivados de la ausencia de derechos colectivos y de representación de trabajadores y trabajadoras. Es necesario regular esta figura desde diferentes criterios: definición precisa de la figura jurídica; establecimiento de responsabilidad solidaria de todas las empresas del grupo, en los aspectos salariales, de protección social y de salud laboral; especial regulación del derecho de información y puesta a disposición de la documentación de toda la unidad económica, en especial en casos de despido; regulación legal de los derechos sindicales y de representación unitaria en el ámbito del grupo; regulación de la negociación colectiva en el ámbito del grupo.
- h) La economía sumergida es una lacra en expansión, y combatir este fenómeno es una tarea prioritaria de CC.OO., al objeto de que esta actividad clandestina aflore hacia la economía legal.
- i) El trabajo en el hogar familiar es una actividad que en los últimos años está adquiriendo una mayor relevancia por el número de personas que ocupa. La inmensa mayoría son mujeres, integra parte importante de la inmigración, las tareas y funciones del trabajo en el hogar familiar son similares a las de los colectivos de limpieza de edificios y locales, ayuda a domicilio y otras. La regulación laboral existente es discriminatoria y no proporcional en cuanto a derechos sociales derivados de las cotizaciones a la Seguridad Social. Es necesario estructurar la participación sindical para gestionar soluciones que se deben dirigir desde CC.OO. a conseguir medidas legislativas que modifiquen el Real Decreto-

Ley sobre Empleadas de Hogar, integración en las mismas condiciones que los demás trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social, modificación del Estatuto de los Trabajadores, prestaciones por desempleo, etc.

#### 3.2.5.4. Los Servicios Públicos de Empleo

Las diferencias económicas y de mercado de trabajo que se dan en las distintas regiones y el propio proceso de transferencias de las políticas de empleo, a las Comunidades Autónomas (CC.AA.) conlleva construir un nuevo modelo de estructuración de los Servicios Públicos de Empleo (SPE).

Ello requiere una transformación del actual Instituto Nacional de Empleo (INEM) y de su estructura central y periférica, constituyendo un nuevo entramado compuesto por una estructura estatal junto a unos Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA.

Esta estructura estatal tiene que cumplir un papel fundamental en la definición, gestión y evaluación del conjunto de las políticas públicas de empleo (formación y orientación profesional, fomento del empleo, intermediación laboral y prestaciones por desempleo). CC.OO. ha apostado por la configuración de unos SPE descentralizados que, respondiendo a la organización del Estado de las Autonomías, permitan acercar la gestión del empleo al conjunto de la ciudadanía, la promoción del empleo en el ámbito local, y lograr una mayor eficacia de las políticas de empleo desde un mejor conocimiento del mercado laboral.

Para ello, la estructura estatal, en el desarrollo de su papel de promotor de la normativa laboral, de gestor de las prestaciones por desempleo y de coordinación de la gestión del empleo en el conjunto del Estado, tiene que verse complementada por los SPE de las CC.AA., como gestores de las políticas activas de empleo y de la intermediación laboral en su ámbito correspondiente.

CC.OO. apuesta por que se complete el proceso ya iniciado de transferencias del INEM a las CC.AA., exigiendo la mayor participación sindical en la configuración de los SPE autonómicos, la integración en éstos del conjunto de las políticas de empleo desarrolladas en ese ámbito territorial, así como la participación directa de las organizaciones sindicales y empresariales en sus órganos de dirección, pasando desde el actual nivel de información y consulta establecido en el INEM para los interlocutores sociales, a la codecisión de éstos en la dirección de los SPE (estatal y autonómicos).

El sindicato promoverá la cooperación entre el SPE estatal y los SPE autonómicos en tanto que instrumento fundamental para que funcione la gestión pública del empleo, especialmente en lo relativo a: la elaboración del Plan Nacional de Empleo y su articulación con los Planes de Empleo de las CC.AA.; la intermediación laboral, con bases de

datos compatibles para el registro de ofertas y demandas de empleo que permitan garantizar la información en el conjunto del Estado; la articulación entre las políticas activas de empleo (gestionadas por los SPE autonómicos) y las prestaciones por desempleo (cuya gestión se residencia en el SPE estatal).

Es necesario, asimismo, hacer compatible la asunción por los Servicios Públicos de Empleo de las tareas identificadas como estructurales mediante su adecuada dotación de medios humanos y materiales, con la deseable coadyuvación a la consecución de sus objetivos por parte de los sindicatos en cuanto agentes sociales, cuya colaboración habrá de orientarse en el futuro para garantizar la integridad del SPE y evitar su progresivo dismantelamiento.

En la nueva configuración del SPE, el sindicato apuesta por el desarrollo de programas de empleo y formación más ajustados a las características territoriales del mercado laboral y a las especificidades de los colectivos más afectados por el desempleo o en riesgo de caer en él, así como por la evaluación permanente de las distintas acciones y de sus resultados; para ello, es necesaria una mayor dotación de recursos económicos y de personas.

Los SPE tienen la mayor responsabilidad en la ejecución y gestión directa de las políticas de empleo; las entidades colaboradoras en la gestión de determinados programas deben tener un papel subsidiario; en todo caso, las organizaciones sindicales y empresariales tendrán el carácter de entidades colaboradoras preferentes, dado su conocimiento directo de la realidad sociolaboral, y eliminando a aquellas otras entidades que no realizan actuaciones integradas en materia de empleo.

En relación con las agencias de colocación, vamos a seguir rechazando la constitución de aquellas agencias de carácter privado, ya que la intermediación laboral tiene que corresponder a las entidades públicas. La configuración de los SPE autonómicos hace que repensemos nuestra apuesta anterior por la constitución, con nuestra participación, de agencias públicas de colocación (una actuación que ha impedido la proliferación de agencias privadas), ya que la función que éstas vienen desarrollando deberá ser asumida por los SPE autonómicos, o en todo caso deberían integrarse como un instrumento de éstos.

Todos estos aspectos de ordenación y definición del nuevo SPE requieren la elaboración urgente de una nueva Ley Básica de Empleo; el sindicato continuará exigiendo, como objetivo prioritario a corto plazo, la negociación de esa nueva ley.

En cuanto al papel del sindicato en relación con las políticas de empleo, tenemos que buscar el equilibrio en el desarrollo de nuestra doble tarea de intervención en la toma de decisiones desde la participación institucional, orientando la definición, desarrollo y evaluación de los programas del SPE, y como gestores directos en la ejecución de determinadas políticas de empleo.

En este último sentido vamos a seguir desarrollando la actividad emprendida en materia de formación y de orientación profesional para personas ocupadas y paradas desde nuestros servicios de asesoramiento para el empleo (ASEM/ ASSOC), la red sindical de FOREM/CEPROM y desde el organismo bipartito con la patronal FORCEM, con el doble objetivo de ofrecer servicios de calidad a las personas desempleadas o en riesgo de perder el empleo, y de entrar en contacto con los colectivos más alejados del núcleo central del mercado laboral para que puedan organizarse colectivamente en el sindicato y trabajar por la mejora de sus derechos. Paralelamente, el desarrollo de estas actividades –que deben enmarcarse y responder a un proyecto integral de acción sindical– requiere de una reflexión permanente sobre el cumplimiento de los objetivos, así como del peso y del lugar que ocupa el desarrollo de estas actividades en el conjunto del trabajo sindical.

### 3.2.6. El salario

El acelerado proceso de cambio tecnológico, asociado al de concentración empresarial y descentralización productiva, se afianza en la industria y se extiende rápida e inexorablemente al conjunto de los sectores de la economía. Los cambios, como ya se ha señalado, inciden en la composición de las plantillas de las empresas y las formas en las que se desarrolla el trabajo. También en cuanto a la retribución de los trabajadores y trabajadoras, tanto sobre la cuantía de las percepciones como en cuanto a la composición del salario y su vinculación a la negociación colectiva.

Las rentas salariales han perdido peso en la composición de la renta nacional en beneficio de las rentas del capital. Colectivos crecientes de trabajadores y trabajadoras tienen sus retribuciones al margen de la negociación colectiva; en otros muchos casos, ésta solamente fija mínimos de referencia, cuando en realidad una parte muy sustancial de sus salarios se establece de forma individualizada, asociada a la ampliación no regulada de la jornada o a la consecución de objetivos, al tiempo que permiten a las direcciones de las empresas gobernar con exclusividad una parcela muy amplia de la relación con los trabajadores sin la intermediación del sindicato.

Las estrategias empresariales asentadas en la competencia sobre los costes laborales hacen que eventuales y mujeres, en su mayoría jóvenes, sufran esa condición en sus retribuciones salariales. Las políticas reivindicativas asociadas exclusivamente a la evolución de la inflación son insuficientes para mejorar la relación de las rentas del trabajo en general, y en lo particular no posibilitan, a tenor de la evolución de los incrementos salariales y la inflación en los últimos años, la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores.

El sindicato tiene que plantearse como objetivo que el conjunto de los elementos que componen la retribución de los trabajadores y las trabajadoras se integren en la nego-

ciación colectiva, así como que los efectos de la misma se extiendan a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, independientemente de su función en la misma o la forma contractual que tenga su vínculo con ésta, promoviendo, asimismo, la desaparición de cualquier forma de discriminación salarial de género o edad.

Es posible plantearse la lucha por la mejora generalizada de las condiciones salariales, sin que esto tenga que entrar en contradicción con nuestra política de empleo, a partir de la exigencia de la participación de los trabajadores en los beneficios derivados de los incrementos de productividad. Pero, para esto, es imprescindible que el sindicato relacione la reivindicación salarial con la organización del trabajo, actuando decididamente desde la negociación colectiva sobre factores tales como la flexibilidad, la movilidad o la formación.

La definición en convenio del salario mínimo sectorial puede ser un buen instrumento para ir avanzando en la homogeneización de las condiciones retributivas, así como un elemento de freno al avance de las dobles escalas salariales y otras formas de discriminación salarial en las empresas. La política salarial en los próximos años, para ser eficaz, ha de combinar la referencia al IPC con la productividad, con referencias globales y desde la consideración de la situación de cada empresa.

### 3.3. Acción positiva: tratar desigualmente a los desiguales

A pesar del trabajo sindical realizado hasta ahora, todavía persisten situaciones de desigualdad en el trato a diferentes colectivos que conllevan situaciones claramente injustas y discriminatorias, debiendo ser corregidas. Bajo diferentes fórmulas aparecen cláusulas o actos discriminatorios por razón de sexo, de orientación sexual (CC.OO. reivindica explícitamente la no discriminación social y laboral de los trabajadores y trabajadoras por causa de su opción sexual. Así, en el caso de los gays y lesbianas, debemos luchar contra la exclusión social incluyendo en las plataformas reivindicativas los derechos que les correspondan como parejas de hecho), de edad, de pertenencia a una etnia determinada, de procedencia geográfica, de discapacidad, etc.

En CC.OO. nos hemos propuesto ya hace tiempo impulsar políticas que traten de manera desigual a quienes hoy tienen realidades desiguales, ya que esta es la única manera de hacer gozar a todo el mundo de las mismas oportunidades.

#### 3.3.1. Las mujeres y estrategias de actuación sindical

CC.OO. cuestiona el modelo social existente en relación al reparto del trabajo, por considerar muy lenta e insuficiente la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su

ubicación mayoritaria en las áreas de trabajo de servicios relacionados con la atención a otros. Un modelo social en el que la falta de infraestructuras de atención y cuidado, y el desigual reparto entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares, hace recaer mayoritariamente sobre las mujeres el tiempo y rol del trabajo reproductivo.

Por ello, se exigen cambios de mentalidades capaces de romper las actuales inercias a través de estrategias externas e internas en la actuación sindical.

Entre las estrategias externas, y desde la necesidad de la constante denuncia de las discriminaciones existentes, de la alta tasa de paro y de la baja tasa de actividad femenina, se debe dar prioridad a las reivindicaciones siguientes:

- Desarrollo del sector de atención y cuidado de las personas (dentro de los denominados nuevos yacimientos de empleo) mediante una extensa red de servicios sociales que cubran las necesidades de las personas dependientes. El sector público debe ser el principal promotor, debe articular oferta y demanda, garantizar su calidad, promover la profesionalización de estos trabajos y asegurar la regulación de las condiciones de trabajo.
- El sindicato debe contribuir a la regulación de este sector no permitiendo segregaciones ni estatutos laborales especiales. Dado que muchos de estos «nuevos trabajos» han sido realizados «privada y alegalmente» por las mujeres, intentar que no sea exclusivamente este el ámbito laboral hacia el que se dirijan, persistiendo en su segregación.
- Desarrollar en las empresas acciones positivas encaminadas a eliminar las discriminaciones directas o indirectas, previamente detectadas respecto a salarios, acceso, distribución de la jornada, clasificación profesional, formación, promoción, etc. Constituir comisiones paritarias de igualdad para el seguimiento de la situación laboral de las mujeres y equilibrar su situación en las empresas (en la línea de las actuaciones realizadas mediante los programas comunitarios NOW, que CC.OO. actualmente desarrolla).
- Utilización de la negociación colectiva como vehículo de impulso y desarrollo de la igualdad de oportunidades, introduciendo la transversalidad de la perspectiva de género en toda la negociación para eliminar las cláusulas discriminatorias que aún perviven, así como ampliando otras que faciliten la igualdad de oportunidades y, dentro de éstas, las medidas de acción positiva, ya que se ha demostrado que son eficaces en la corrección de las situaciones de discriminación directa e indirecta que aún persisten. Es en este ámbito donde CC.OO. deberá desarrollar actuaciones dirigidas a la tipificación y prevención del acoso sexual, mediante procedimientos ágiles que contribuyan a desjudicializar las actuaciones al respecto. Asimismo, se impulsará la negociación de la propuesta

sindical de un Acuerdo Interconfederal por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, realizada a las organizaciones patronales CEOE y CEPYME.

- Promover todas aquellas reformas legales necesarias para eliminar los elementos en que se sustenta la discriminación y permitan hacer de la igualdad una realidad. Entre ellas, el establecimiento de un marco legal para el desarrollo de la acción positiva.

De cara a las estrategias internas se debe trabajar con las siguientes orientaciones:

- Asegurar en todos los ámbitos posibles la información estadística desagregada por sexo (afiliación, resultados electorales, composición de órganos de dirección, empleo y otras estadísticas laborales). Establecer planes de trabajo por objetivos relacionados con la igualdad, evaluarlos y publicitar los resultados.
- Establecer objetivos para acercarse a una representación de las mujeres, en los órganos de dirección de todas las estructuras del sindicato, proporcional a la afiliación. Impulsar lo mismo en las candidaturas a órganos de representación unitaria.
- Promover una mayor participación de mujeres en el sindicato, en los órganos de toma de decisiones, en la formación sindical, en las mesas de negociación colectiva, etc. Promover la afiliación e impulsar la transversalidad en todas las políticas sindicales.
- Avanzar en el uso del lenguaje no sexista, proyectar en las publicaciones sindicales la imagen y presencia de la mujer trabajadora y reforzar los cauces de comunicación de la Secretaría de la Mujer. Ampliar la difusión de la revista «Trabajadora» como medio de comunicación confederal especializado en el tratamiento de las políticas de género.
- Reforzar la colaboración entre las distintas Secretarías Confederales con la Secretaría de la Mujer para la elaboración de plataformas y evaluación de acciones y de acuerdos. Asimismo, reforzar la acción hacia las mujeres en las áreas de Formación Sindical, Formación Profesional y Salud Laboral.
- Promover un Plan de Igualdad, que concretará los objetivos prioritarios a desarrollar durante el mandato congresual que va entre el séptimo y el octavo Congreso.

### 3.3.2. Juventud

Desde CC.OO. hemos desarrollado en los últimos años un trabajo específico hacia la juventud en el que debemos avanzar. La celebración de la Primera Conferencia de Juven-

tud centró las propuestas de acción y cambio que desde todo el sindicato debíamos afrontar y que deben seguir desarrollándose para cumplir los objetivos marcados.

Debemos seguir teniendo en cuenta en nuestras propuestas sobre empleo y acción sindical que los jóvenes son el colectivo más golpeado por el desempleo y la precariedad, que sufren la mayor temporalidad de los contratos y la más alta rotación en los puestos de trabajo.

Intervenir en las condiciones de trabajo de las ETT, impulsar la transformación de contratos temporales en indefinidos, favorecer la utilización de los contratos formativos y del contrato de sustitución, son algunas de las acciones que debemos desarrollar para favorecer una mayor estabilidad en el empleo.

Tenemos que potenciar nuestro trabajo en escuelas-taller y casas de oficios, profundizando nuestro compromiso de ser un referente para los alumnos trabajadores.

Desde CC.OO. debemos estar atentos a la desaparición de la prestación social sustitutoria y al debate sobre un posible servicio civil, para desde nuestra acción sindical conseguir transformar en puestos de trabajo tareas que hoy se están cubriendo desde acciones voluntarias.

Uno de los retos más importantes que debemos afrontar es el de acercar más el sindicato a los y las jóvenes; para ello, es necesario que nuestras propuestas sindicales y nuestra estructura favorezcan su participación y tengan en cuenta sus problemas a través de las siguientes medidas:

- Reforzar la colaboración entre las Secretarías de Juventud y el resto de secretarías, para un mayor desarrollo de las propuestas sindicales hacia la juventud.
- Potenciar las Secretarías de Juventud en las Uniones de nacionalidad o región y Federaciones de rama, que habiliten cauces específicos para acercar y dar a conocer el sindicato a los estudiantes, en los centros de estudio; a los buscadores de primer empleo; a los desempleados o trabajadores en precario. Que faciliten su participación y canalicen sus inquietudes y reivindicaciones. Y que, integrando los distintos recursos del sindicato, desarrollen una oferta atractiva frente a las demandas específicas de estos colectivos.
- Favorecer una mayor participación de los afiliados jóvenes en los órganos de decisión del sindicato, impulsando su renovación y recogiendo de esta forma a los nuevos colectivos dentro del mercado de trabajo.
- Impulsar la afiliación a través de campañas específicas y promover a jóvenes trabajadores como representantes de CC.OO.

Es necesario que dentro del trabajo de extensión de nuestras propuestas avancemos

en las relaciones interasociativas potenciando el trabajo dentro de los Consejos de Juventud e impulsando líneas de trabajo común con las organizaciones juveniles.

También sería oportuno extender entre los jóvenes el conocimiento de los derechos laborales y sindicales previamente a su incorporación al mercado de trabajo, y por tanto deberíamos promover la inclusión de módulos al efecto en la enseñanza reglada y no reglada.

Asimismo, debemos impulsar la presencia de CC.OO. en centros educativos de formación profesional, universidad, etc., con el fin de ofrecer los servicios del sindicato a los titulados que se incorporen al mercado laboral.

### 3.3.3. Migraciones

CC.OO. debe seguir siendo un referente en el trabajo con los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, atendiendo uno de los fenómenos más importantes de los últimos años en nuestro entorno social y laboral: la afluencia de personas que, como consecuencia de los grandes desequilibrios entre Norte y Sur y de la injusta distribución de los recursos, llegan a nuestro país en busca de empleo y de unas mejores condiciones de vida. Debemos tener en cuenta que los y las inmigrantes favorecen el avance social, cultural, político y económico, y que su aportación es cada día más necesaria para el desarrollo de nuestro país.

Desde el desarrollo de los acuerdos adoptados en la Conferencia del Consejo Confederal de Migraciones, son varios los aspectos que debemos afrontar en lo más inmediato.

### EMIGRACIÓN

No podemos olvidar que España ha sido y sigue siendo un país con una alta tasa de emigración. Los españoles comenzaron a emigrar, podíamos decir que masivamente, en los comienzos de los años sesenta, en gran medida a los países del norte de Europa, América y el norte de África. La emigración española sigue todavía dándose en la actualidad, aunque en forma distinta a la que fue en los años sesenta y setenta. La multiinternacionalidad de las empresas hace que sus efectivos hoy tengan que residir temporalmente en otros países; por lo tanto, estos trabajadores rotan en calidad de emigrantes por todo el mundo. Debemos exigir que los emigrantes españoles sean atendidos por su Administración de origen en los países a los cuales emigran y que sus intereses nacionales sean salvaguardados. Por otra parte, CC.OO. debe impulsar el que, por parte del Estado español, se produzcan medidas que hagan más llevadero el retorno de los emigrantes y su reinserción en la sociedad española actual.

CC.OO. debe exigir a la Administración que, allí donde las necesidades lo requieran, se mantengan los centros existentes de atención a la emigración española fuera de nuestras fronteras y se creen otros nuevos, especialmente en los países cuya estructura social no garantiza la tutela constitucional establecida en España.

#### EL MARCO LEGAL

No podemos obviar que desde 1985 hemos tenido un marco legal discriminatorio que ha limitado el acceso a gran parte de los derechos fundamentales y ha fomentado una concepción errónea de temporalidad del fenómeno migratorio. Entender la migración como un fenómeno transitorio y al servicio de la coyuntura económica para atender las ofertas de empleo que no cubre la mano de obra nacional, ha prefigurado una imagen del inmigrante como persona no cualificada y que ocupa un puesto de trabajo precario con mínimas condiciones de seguridad en el empleo.

A partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Deberes de los Extranjeros en España, se impulsa un modelo de política que reconoce nuevos derechos a las personas inmigrantes. No obstante, es preciso avanzar en la búsqueda de nuevos métodos de intervención para lograr que se reconozca la igualdad de trato y de derechos de acceso al empleo y prestaciones sociales de toda índole, y que se garantice la legalidad, la estabilidad laboral y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

Además de nuestro esfuerzo, junto a otras muchas organizaciones, por modificar la llamada «Ley de Extranjería» por una ley que garantice los derechos de los extranjeros en España, debemos seguir ejerciendo un trabajo cotidiano que dé garantías a los derechos adquiridos por los inmigrantes. Prestando especial atención a la denuncia de los abusos sociales, laborales, económicos y humanos cometidos sobre muchos inmigrantes debido a su situación de irregularidad y haciendo propuestas que remuevan los obstáculos que dificultan la plena integración educativa.

Seguir exigiendo una política activa de regularización de inmigrantes que se encuentran en situación irregular y puedan demostrar el desempeño de una actividad laboral o arraigo en nuestro país, y que la expulsión se reduzca a casos excepcionales y siempre sea aprobada mediante resolución judicial son dos de los aspectos en que CC.OO. debe seguir insistiendo.

La inserción social de los y las inmigrantes es fundamental para garantizar un marco adecuado de convivencia. Ésta debe hacerse desde el respeto cultural y social, y desde el acceso en igualdad de condiciones a la sanidad, educación, a las políticas de vivienda y a otras prestaciones sociales. Para ello, desde CC.OO. debemos exigir la implicación del conjunto de la Administración y de los agentes sociales.

Desde una perspectiva de futuro, si queremos garantizar que las políticas de inmigración refuercen los derechos de las personas que emigran, es necesario que nuestras propuestas se centren en la construcción de una política europea de inmigración, algo que los países miembros de la Unión Europea ya han empezado a diseñar en el Consejo Europeo de Tampere. Propuestas que debemos desarrollar dentro de la CES, en la pretensión que el movimiento sindical europeo sea protagonista de un debate que afecta de manera directa o indirecta a todos los trabajadores.

Impulsar la ciudadanía europea para los nacionales de terceros países que residan de forma estable en la Unión Europea, la ampliación de la libre circulación, el derecho a voto en las elecciones municipales y europeas, garantizar los derechos de residencia y trabajo, el derecho a la reagrupación familiar, garantías jurídicas en las expulsiones o repatriaciones, así como establecer una política de regulación de los flujos de entrada y de regularización, deben ser los elementos que desde CC.OO. aportemos a la CES para el diseño de las políticas europeas de inmigración.

#### LOS INMIGRANTES Y EL MERCADO DE TRABAJO

El mercado de trabajo ha sido en nuestro país el elemento clave y determinante a la hora de regular la presencia de trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

La discriminación laboral y la desigualdad laboral que sufren los y las inmigrantes perjudica al conjunto de la clase trabajadora. La situación de irregularidad y de precariedad hace que muchos se vean empujados a trabajar en la economía sumergida y en condiciones laborales inferiores a las pactadas en los convenios, lo que provoca en muchos casos una desestructuración del mercado laboral y resta capacidad de intervención, mediación y negociación colectiva.

Luchar contra la discriminación laboral que sufren los y las inmigrantes significa actuar en tres frentes fundamentales: en el acceso al empleo y en los procesos de selección, en las condiciones de trabajo (salario, jornadas, etc.) y en la promoción laboral. La intervención sindical es fundamental para evitar, a través de la negociación colectiva y de la denuncia, que los inmigrantes sigan trabajando sólo en los sectores más precarios, que cobren por norma salarios inferiores a los pactados, trabajando más horas, y que no accedan a la formación y promoción dentro de sus trabajos.

Para avanzar en esta línea es necesario impulsar las siguientes propuestas:

- Introducir en los convenios colectivos una cláusula general contra la discriminación y para la utilización de los mecanismos de vigilancia y control de actuaciones empresariales susceptibles de denuncia.

- Eliminación de las cláusulas de preferencia al primer empleo y de la restricción de sectores y actividades profesionales en las que pueden trabajar los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.
- Intervención de todas las estructuras del sindicato –y en especial de las Federaciones de rama– en la prevención de los riesgos de desregulación de las condiciones laborales, mejorando la incidencia y el control sindical en los sectores donde se concentra el mayor número de trabajadores inmigrantes.
- Intervención de CC.OO. en materia de empleo, contratación y negociación colectiva, como instrumento eficaz para combatir el empleo irregular y el incumplimiento de las condiciones pactadas en los convenios colectivos o fijadas por la normativa.
- Combatir falsos discursos de competitividad en el empleo y actitudes racistas y xenófobas, desde la defensa de los derechos colectivos y de la igualdad.
- Intervenir en la regulación y condiciones de sectores que, como el servicio doméstico, son fuente de frecuentes discriminaciones sobre la población inmigrante.

#### LA ESTRUCTURA SINDICAL FRENTE AL FENÓMENO DE LA INMIGRACIÓN

CC.OO. tiene una larga trayectoria de trabajo con los inmigrantes, en la acción y reivindicación de sus derechos, en la gestión y solución de sus demandas, y en la calidad de los programas específicos.

Sin embargo, debemos avanzar para que éstos se sientan más representados en nuestro sindicato y prestar más atención a su realidad y necesidades sociolaborales, desde una acción sindical positiva hacia el colectivo inmigrante y con un criterio transversal que impregne a todas las estructuras de ámbito territorial o sectorial, que debe pasar por:

- Promover el crecimiento afiliativo, mediante una atención sindical constante de los sindicatos de rama con más presencia de trabajadores inmigrantes.
- Fomentar su participación activa en el seno del sindicato, promoviéndoles como representantes de CC.OO. e implicándoles en la toma de decisiones.
- Promover su participación en los espacios de formación sindical.
- Impulsar espacios de colaboración con organizaciones de inmigrantes o que trabajen con ellos.

#### SINDICALIZACIÓN DE LOS CITE

Los más de 100 Centros de Información a Trabajadores Extranjeros (CITE) que

CC.OO. tiene en todo el Estado español han supuesto desde su creación un instrumento muy útil en nuestra intervención con los y las inmigrantes; un volumen de trabajo y de actividad que cada año ha ido en aumento es la mejor prueba de la buena aceptación que los CITE tiene entre la población inmigrante.

Teniendo en cuenta cómo ha ido evolucionando la inmigración en nuestro país y el trabajo específico que CC.OO. debe hacer en la mejora de las condiciones laborales de los inmigrantes que hoy están sufriendo en muchos casos la precariedad y una desprotección ante los abusos laborales, debemos, sin perder de vista el trabajo específico que requiere la estabilidad jurídica de los y las inmigrantes, profundizar más en la normalización de su convivencia en la empresa, en el desarrollo de la negociación colectiva, evitando discriminaciones en derechos laborales, en su promoción y cualificación profesional, o en la lucha contra el racismo y la xenofobia en el trabajo.

Los CITE deben facilitar en este trabajo que CC.OO. sea el referente organizativo de los y las trabajadoras inmigrantes, adecuando su ámbito de intervención y su función a este objetivo; para ello, deben estar encuadrados en la estructura territorial y ser la instancia mediadora entre el inmigrante y el sindicato de rama. Es preciso asegurar una infraestructura suficiente que permita continuar el trabajo que vienen desempeñando, incidiendo en la sindicalización de los mismos.

#### 3.3.4. Trabajadores con discapacidad

Se calcula que casi el 10% de los ciudadanos y ciudadanas de la UE están afectados de alguna deficiencia, que en cualquier momento de su vida social o laboral les puede suponer una minusvalía, dependiendo del grado de adaptación o accesibilidad del entorno físico o de comunicación. En nuestro país, las personas con la calificación legal de minusvalía llegan casi al millón y medio; de ellas, más de 900.000 en edad laboral, de las que sólo trabajan una de cada tres, si bien una parte de ellas son pensionistas de invalidez que no han accedido a su readaptación profesional tras el accidente o enfermedad invalidante. Con carácter general, pero particularmente entre los afectados de una discapacidad congénita o producida en los primeros años de vida, se dan algunos perfiles comunes: una baja tasa de actividad, un cierto déficit formativo y un alto nivel de desempleo.

Con las premisas anteriores, CC.OO. deberá desplegar sobre estos trabajadores y trabajadoras una acción sindical e institucional basada en los aspectos siguientes:

- Educación y formación profesional. Reforzar las medidas de integración normalizada en la fase educativa del alumnado con discapacidad, así como en los programas de formación reglada y ocupacional, mediante medidas de discriminación positiva en los programas, exigiendo la accesibilidad y adaptaciones

acordes con cada necesidad y las dotaciones económicas suficientes. Asimismo, deberían desarrollarse más experiencias piloto que estudiaran y perfeccionasen los medios técnicos y pedagógicos más útiles para mejorar la accesibilidad y adaptación, consiguiendo así el mejor aprovechamiento de los recursos formativos por estas personas, reforzando sus capacidades y potencialidades.

- Orientación profesional, intermediación y empleo. Es imprescindible reclamar la especialización de los Servicios Públicos de Empleo, mediante un registro y área específica con equipos multidisciplinares de atención a estos trabajadores, haciendo accesibles físicamente todos sus edificios. Los SPE deberán impulsar y coordinar los programas de formación e intermediación, propios y desarrollados junto a las agencias de colocación de las asociaciones del colectivo (FSC-Discapacidad, SIL, etc.), estableciendo prioridades y líneas de intervención que optimicen las actuaciones y corrijan las disfunciones derivadas de la concurrencia de acciones, concentración de éstas sobre los mismos individuos, etc.

Debe mentalizarse a las asociaciones de personas con discapacidad sobre la importancia de corregir la proliferación actual de bolsas de empleo no contabilizadas en el registro del paro del INEM, que sobredimensionan la tasa de inactividad, justificando la menor dedicación de recursos, reclamándose políticas de activación de estos trabajadores. Además, debe pedirse que se incluyan, en los estudios estadísticos ordinarios, variables que permitan el conocimiento de la evolución de la actividad y el empleo de este colectivo.

Respecto de las políticas de empleo, se deberá tomar como referencia las medidas propuestas por el Consejo Económico y Social, en su informe sobre la «Situación del empleo de las personas con discapacidad y medidas para su reactivación», de octubre de 1995, dada su vigencia, tratando de corregir progresivamente las políticas impulsadas por el Plan de Empleo pactado entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) y la asociación del Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), particularmente en los aspectos que refuerzan la reclusión de estos trabajadores en centros especiales de empleo, convertidos en empresas protegidas económicamente, y en detrimento de su acceso a la empresa ordinaria. En todo caso, los sindicatos debemos reclamar de los poderes públicos la interlocución sobre estas materias y recuperar la capacidad negociadora sobre todos los aspectos relativos a los trabajadores con discapacidad; para ello, es imprescindible la utilización de nuestra representación institucional para reivindicar a la Administración el cumplimiento de sus deberes en un Estado del Bienestar, lo que implicaría el desarrollo de políticas más igualitarias, mediante la atención a las diferencias y a las necesidades especiales de las personas que así lo requieren por sus discapacidades físicas, psíquicas o sociales. Todo ello sin perjuicio de profundizar en nuestras relaciones con las asociaciones del colectivo, inicia-

das con los convenios suscritos con la Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos (COCEMFE) y la Confederación Nacional de Sordos de España (CNSE), a fin de contrastar nuestras propuestas y ampliar los apoyos a las mismas.

Desde CC.OO. debemos favorecer la integración laboral de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, posibilitando la normalidad en el trabajo, rompiendo las barreras que lo impiden.

Aunque la aprobación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) hacía prever un progreso considerable en la incorporación de las personas con alguna discapacidad al empleo ordinario, lo cierto es que las expectativas no se han cumplido; hoy, siguen siendo muy pocas las empresas que cumplen la cuota del 2% de incorporación, y la Administración ha sido incapaz de cumplir el 3% establecido en la ley. A pesar de este fracaso, desde CC.OO. debemos seguir insistiendo en el cumplimiento de esta cuota y favoreciendo a través de la negociación colectiva acuerdos que supongan empleo normalizado para discapacitados, instándose a los organismos correspondientes al cumplimiento de la LISMI.

Es necesario rechazar las propuestas que, sin repercutir en la mejora de las condiciones laborales de este colectivo, pretenden cambiar el cumplimiento de la cuota del 2% del empleo por acuerdos empresariales que marginan a las personas con discapacidad al empleo protegido como única posibilidad de trabajar.

CC.OO. debe intervenir sindicalmente en los centros especiales de empleo, como centros específicos de discapacitados, para, mediante la negociación colectiva, regular condiciones de trabajo dignas y potenciar la transformación de empleo protegido en empleo ordinario.

Debemos favorecer la participación de trabajadores con discapacidades en CC.OO. promoviendo campañas de afiliación e implicándoles en la toma de decisiones sindicales; para ello, es importante establecer acuerdos de trabajo y colaboración con las organizaciones específicas de discapacitados.

En el contexto de la UE debemos reforzar la defensa de estos principios a través de la CES, propiciando el desarrollo de las directrices marcadas en el acuerdo suscrito entre esta organización y las patronales europeas (UNICE y CEEP) con fecha 19 de mayo de 1999.

### 3.3.5. Minorías étnicas

La comunidad gitana es la minoría étnica más importante de nuestro país (más de medio millón de personas, la mayoría andaluces y andaluzas). En la actualidad es uno

de los colectivos más afectados por riesgos de pobreza, marginalidad y exclusión social. La pérdida de sus oficios tradicionales, la competencia en espacios hasta hace poco «reservados» casi en exclusiva para ellos/as (venta ambulante), la alta tasa de paro generalizado y el racismo que ancestralmente han sufrido, unido a niveles muy bajos de formación, les impide acceder al mundo laboral. Desde CC.OO. debemos asumir los objetivos con respecto a las minorías étnicas del 9º Congreso de la CES planteando propuestas que vayan eliminando los obstáculos que existen en la actualidad. Conocer la realidad sociocultural y laboral de la comunidad gitana. Elaborar, junto con sus asociaciones, propuestas de inserción laboral. Potenciar una convivencia intercultural desde el respeto y la tolerancia. Apoyar las reivindicaciones en la defensa de sus intereses como trabajadores/as, posibilitando su acercamiento y afiliación a CC.OO.

#### 3.4. La negociación colectiva, clave de nuestra actuación

El convenio colectivo es la expresión de la regulación colectiva de nuestros derechos y uno de los caminos principales para ampliarlos, mejorar nuestras condiciones de trabajo, la calidad de nuestro empleo y nuestra calidad de vida. Es, además, la columna vertebral de nuestra actividad sindical en los sectores y las empresas y, por lo tanto, una base sólida de nuestra capacidad de organización y de representación de los trabajadores; un camino imprescindible para ampliar la necesaria presencia sindical en las empresas, para asegurar la presencia del sindicato en todas y cada una de ellas.

La diversidad de situaciones derivada de un modelo de relaciones flexibles sólo podrá ser adecuadamente regulada desde la negociación colectiva. La negociación colectiva debe ser capaz de responder a situaciones y necesidades diversas en su mismo campo de aplicación, teniendo en cuenta un equilibrio en las demandas de diferentes colectivos con diferentes intereses. Por otro lado, sólo la adecuación y desarrollo a través de la negociación colectiva de disposiciones legales o normativas genéricas garantizará su plena eficacia en la preservación y mejora de los derechos de los trabajadores y trabajadoras al ser capaz de responder a necesidades distintas y diversas.

Peró el modelo actual de negociación colectiva está en crisis. Comprendida en ámbitos que no toman en cuenta la modificación de la estructura empresarial y productiva ni la desaparición de mecanismos reguladores vigentes antaño, pierde contenido y eficacia como elemento motor en la pugna de los trabajadores y trabajadoras por mejorar sus posiciones, dejando espacios que permiten al empresario la aplicación progresiva de mecanismos de adaptación no sometidos a la relación contractual y claramente lesivos para los trabajadores.

La negociación colectiva hoy debe preocuparse tanto de los contenidos como de la generación de ámbitos de intervención sindical. No se trata sólo de tener normas

legales o convencionales que regulen los derechos, aunque esto sea importante, sino de establecer instrumentos de intervención sindical que garanticen la eficacia de su aplicación y la negociación de los cambios que afectan al empleo y a las condiciones de trabajo en las empresas. Cabe mencionar aquí la experiencia desarrollada a través de los proyectos NOW, que con fondos comunitarios y relaciones transnacionales han introducido en las empresas la negociación de medidas para la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, así como el impulso de la acción positiva.

La negociación colectiva deberá ser entendida como un proceso continuo. En un modelo de relaciones flexibles, las situaciones son cambiantes y a veces imprevisibles. La manera de gobernar los cambios será establecer sistemas que permitan en el período de vigencia del convenio colectivo la continuidad de la negociación y el control del desarrollo en determinadas materias. Esto nos permite, además, abordar cambios a medio o largo plazo, al tiempo que fortalecen nuestra capacidad de intervención en la organización del trabajo en la empresa.

La negociación colectiva en este sistema requiere una mayor articulación sectorial que garantice una mejor coordinación entre distintas empresas en diferentes emplazamientos geográficos. Mayor articulación y vertebración de la negociación colectiva dentro de un mismo sector, abriendo espacios de intervención en todos los ámbitos. Mayor coordinación en el ámbito europeo, de forma que desde las diversas federaciones sectoriales de los distintos Estados pueda responderse adecuadamente a decisiones transnacionales.

Se trata de un modelo que exige contar con un nivel de afiliación que fortalezca a las organizaciones sindicales; exige una amplia cuota de representación en los órganos unitarios; exige una mayor capacidad de intervención sindical en la empresa sobre el conjunto de la organización del trabajo, y exige una gran capacidad de dirección sindical que desde una visión de conjunto pueda orientar nuestra actividad, tanto en los sectores como en las empresas.

La actual situación nos obliga a prestar una especial atención a los procesos de segregación de empresas y a los procesos a desarrollar en la negociación colectiva en los grupos de empresa. Procesos que en algunos casos están suponiendo hoy la aplicación de diferentes convenios colectivos para actividades que antes se desarrollaban en la misma empresa y bajo la misma regulación contractual. En definitiva, parece que hay que buscar respuestas en convenios o acuerdos marco sobre aquellas cuestiones que son homogéneas para un grupo de empresa; acuerdos marco que regulen la relación entre empresas auxiliares y la principal, y acuerdos o normas que aseguren condiciones básicas y comunes para quienes trabajan en un mismo centro.

Si la información sobre la situación económica de la empresa y de los sectores siempre es una base necesaria para abordar la negociación, esta necesidad se acentúa en un

modelo disperso que nos obliga a contar con la máxima información posible sobre las previsiones de evolución económica y su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

En definitiva, se trata de configurar convenios colectivos que sean eficaces como herramientas para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, que sean la referencia cierta para cualquier trabajador o trabajadora en materias como el salario, directo o diferido a través de la previsión social complementaria, fomentando la utilización de planes y fondos de pensiones, la jornada, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la salud laboral, etc.

Tropezamos, sin embargo, con organizaciones patronales poco estructuradas y en ocasiones blindadas frente a la negociación colectiva. No nacen con este objetivo, sino con el de constituirse como grupos de presión frente a las Administraciones Públicas (por su papel regulador y presupuestario) o por obtener así un mejor acceso a subvenciones o para regular la competencia en su sector. Así, son los propios empresarios los que dificultan que la negociación colectiva sea capaz de responder a las nuevas exigencias, sin que las confederaciones patronales tengan capacidad real de intervención.

Por todo ello, el sindicato debe jugar un papel fundamental en la dirección de la negociación colectiva, haciendo de ésta un eje fundamental de su actividad. Hay que asegurar un trabajo que persiga la mejora de la calidad de los convenios colectivos. Calidad de contenidos que debe repercutir en una mejor regulación de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Y ello requiere asegurar un trabajo de información, coordinación y dirección de los procesos de negociación; un trabajo que nos permitirá corregir algunas actuaciones y promover ejemplos de buenas prácticas, así como la formación, el apoyo y el asesoramiento para los negociadores ante la mayor complejidad de la negociación.

### 3.4.1. La estructura de la negociación colectiva

Una estructura de negociación dispersa, junto a una estructura empresarial fragmentada y en ocasiones refractaria a la negociación colectiva, nos exige más esfuerzos de los que las organizaciones sindicales podríamos atender con plena eficacia y sin desperdiciar recursos. En definitiva, la estructura de la negociación colectiva, la estructura empresarial y las estructuras sindicales chirrían en su relación.

Con las reflexiones anteriores presentes, a partir de la firma en abril de 1997 del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), pretendemos conformar un nuevo sistema de negociación colectiva, teniendo en cuenta el respeto al principio de autonomía de las partes y el reconocimiento de que los modelos son múltiples.

Se trata de dotarnos de una estructura que dé mejor respuesta a los cambios descritos en las relaciones laborales, que incremente el potencial de movilización y que articule mejor la extensión de derechos. Para ello, las Federaciones estatales han definido para sus respectivos ámbitos sectoriales objetivos concretos que deben ser tenidos en cuenta en todos los ámbitos de actuación.

Frente a un discurso patronal que, bajo el reclamo de la descentralización, sólo pretende fomentar la individualización de la negociación sobre las condiciones de trabajo y la marginación de las organizaciones sindicales en la regulación colectiva de las mismas, debemos promover la articulación y la vertebración de la negociación colectiva.

Los contenidos de los convenios colectivos no son ajenos a la estructura del conjunto de la negociación colectiva. Tan vana es la pretensión de agotar la negociación en un ámbito sectorial como la de hacerlo en un ámbito de empresa. Sólo la articulación entre los diferentes ámbitos de negociación permitirá la negociación de todas las materias, distinguiendo aquellas que deben quedar reservadas a un ámbito general y común a todo el Estado; las que deben ser negociadas en este ámbito pero remitidas a su desarrollo en las empresas o en ámbitos sectoriales autonómicos o provinciales, o las que quedan reservadas para su negociación en estos últimos. La articulación entre los distintos ámbitos de intervención sindical es la que permite el mutuo enriquecimiento de la negociación y sus contenidos.

Con los criterios que en cada caso sean marcados por las Federaciones estatales habrá que proceder, por tanto, a la revisión de los ámbitos de negociación, tanto funcionales como territoriales; a la revisión de los contenidos de los convenios colectivos, y a la articulación entre los diferentes ámbitos, sectoriales y de empresa. La unificación y simplificación de ámbitos debe redundar en una mejora de los derechos regulados en los convenios, así como en una mejor capacidad de intervención sindical, agrupando convenios cuyos ámbitos funcionales no justifican diferentes regulaciones por referirse a actividades similares.

La desaparición de las Ordenanzas Laborales y los cambios sufridos por las normativas laborales, desplazando a la negociación colectiva la responsabilidad sobre la regulación de gran parte de los derechos laborales y de su desarrollo, junto a la ampliación de los espacios económicos y productivos, nos reafirman en el objetivo de desarrollar un marco más amplio de convenios generales para todo el Estado. Convenios que permitan no sólo una mejor regulación de los derechos, sino también dar cobertura contractual al máximo número de trabajadores, incluyendo a los sectores laborales emergentes y a aquellos sometidos a procesos de desregulación. Así, este ámbito de negociación es una pieza básica de la estrategia sindical, a la que hay que dedicar el máximo de esfuerzos sindicales cuando haya patronal con la que establecer el proceso de negociación.

Los convenios estatales serán posibles y cumplirán su objetivo en la medida que respondan a las necesidades de los trabajadores, permitan su participación en el proceso y articulen correctamente el convenio estatal con los ámbitos de negociación inferiores (en muchas ocasiones preexistentes).

Con el claro objetivo de que la negociación colectiva sea un instrumento de solidaridad entre los trabajadores, asegurando su máxima extensión y la ampliación de sus contenidos, las federaciones deben determinar en cada caso el tipo de convenio general y su articulación con los otros ámbitos de negociación, definiendo qué materias quedan reguladas en cada ámbito, de forma que quede claro el grado de complementariedad entre ellos.

En todo caso, hoy por hoy, los convenios sectoriales provinciales siguen concentrando una gran parte de la negociación colectiva, afectando a la mitad de los trabajadores y trabajadoras con convenio. Para avanzar en el objetivo de conseguir que los convenios sectoriales refuercen los lazos de solidaridad entre todos los trabajadores mediante la consecución de nuevos derechos, debemos promover la agrupación de convenios con ámbitos funcionales similares.

Los convenios sectoriales autonómicos son un marco útil de negociación sectorial y territorial y contribuyen a la simplificación y mejora de los ámbitos de negociación para superar la dispersión y la desigualdad existentes en la regulación colectiva de las condiciones laborales. Los convenios autonómicos deben estar plenamente articulados con los convenios estatales, contribuyendo al desarrollo articulado de los mismos hasta los ámbitos de empresa, y pueden ser en ocasiones un paso previo obligado para la consecución del convenio general. En todo caso, debe ser decisión de cada Federación estatal el determinar cuál es el mejor camino para construir una red de derechos a través de la negociación colectiva en todo el Estado.

El eje de la negociación colectiva se ha trasladado progresivamente al marco de la empresa, articulándola con otros más amplios pero más precisos que los de la actual negociación sectorial y definidos por los límites generales de los mercados. En este sentido, la racionalización de la negociación colectiva en la empresa debe llevar a vincularla a los convenios sectoriales respectivos, evitando que se conviertan bien en bastiones a veces corporativos e insolidarios que impiden la extensión de la negociación colectiva, o bien en el fruto de la presión empresarial en las pequeñas empresas para eliminar derechos y empeorar las condiciones de trabajo. La articulación entre los convenios sectoriales y la negociación en la empresa permite el mutuo enriquecimiento de sus contenidos, la adecuación de regulaciones generales a condiciones particulares y la participación y vinculación de los trabajadores en los procesos de negociación.

### 3.4.2. La negociación colectiva en el ámbito europeo

CC.OO. considera una prioridad en el próximo período impulsar el diálogo social europeo; un marco europeo de relaciones laborales, y un mayor papel de la CES como sindicato europeo, así como la coordinación de la negociación colectiva tanto en el ámbito de los diferentes Estados europeos como en los distintos sectores profesionales.

CC.OO. ha apoyado en el último Congreso de la CES la decisión de constituir un Comité de Coordinación de las negociaciones colectivas. Una coordinación europea que tiene como objetivo contribuir a una política de crecimiento y pleno empleo; formular propuestas comunes en materia de negociación colectiva; prevenir los riesgos de *dumping* social; promover un incremento de los salarios reales, fruto del crecimiento económico y de las ganancias de productividad; mejorar las condiciones de vida y de trabajo; asegurar una información y un análisis común sobre las negociaciones colectivas sectoriales e interprofesionales; definir objetivos comunes, y evaluar y coordinar las negociaciones europeas.

Debemos promover en cada federación las políticas y estructuras adecuadas para la coordinación de la negociación colectiva sectorial y para reforzar el diálogo social en cada sector de la economía, impulsando medidas de apoyo técnico y práctico que la faciliten. Los Comités de Diálogo Sectorial europeos juegan para ello un importante papel.

Por otro lado, hay que prestar una especial atención desde las federaciones europeas de rama a la dirección sindical de los comités de empresa europeos, órganos de representación que tienen como potencial una mayor capacidad de información, coordinación y actuación; pero que también arrastran el riesgo, de no haber una dirección sindical del trabajo en los mismos, de agravar las tendencias corporativas y generar decisiones adoptadas desde la visión sindical de la sede central de la empresa.

Dentro de la CES desempeñan una importante labor en la defensa de los trabajadores transfronterizos los Consejos Sindicales Interregionales (CSI). En nuestro país tenemos cuatro en la frontera luso-española y dos en la franco-española. Estos CSI están configurados por las organizaciones sindicales que perteneciendo su confederación a la CES tienen estructura regional. Desde que se aprobó la libre circulación de trabajadores, estos organismos han visto incrementada su labor en tareas de asesoramiento laboral, cuestiones de seguridad social, de negociación colectiva de los trabajadores que se desplazan a ambos lados de la frontera. Al mismo tiempo, se van creando organismos europeos transfronterizos, los EURES, para una mayor regulación del mercado de trabajo eurorregional, favoreciendo la libre circulación de trabajadores y conciliando la oferta y demanda de empleo entre estos países. En el futuro pueden ser una herramienta eficaz para los flujos migratorios de trabajadores no comunitarios. Desde

CC.OO., y en colaboración con las otras confederaciones europeas en el marco de la CES, debemos potenciar nuestra acción sindical en los CSI convencidos de que el sindicato europeo también se construye interviniendo en espacios comunitarios transfronterizos.

### 3.4.3. El conflicto en el marco de la negociación colectiva

Al igual que cambian los ámbitos y contenidos de la negociación colectiva, también se ven afectados los conflictos surgidos al calor de la misma. Ni su número ni su desarrollo se producen en los mismos términos, y como sindicato estamos obligados a reflexionar sobre ello y considerar aquellas propuestas que puedan ser de mayor utilidad para los trabajadores.

La tendencia progresivamente decreciente de la conflictividad basada en la negociación colectiva puede ser explicada por algún motivo coyuntural, como una mayor creación de empleo, una disminución de los procesos negociadores al alargarse la vigencia de los convenios, un mayor coste si relacionamos los descuentos salariales con los márgenes de disputa salarial, etc. Pero hay otros motivos de mayor calado.

En primer lugar, podríamos destacar que, ante la situación de desempleo y de temporalidad, la capacidad de movilización colectiva se ve limitada en la medida en que lo está la capacidad de organización colectiva. En esta situación, el principal motivo de conflicto está en la regulación del empleo; la pérdida del puesto de trabajo o la modificación sustancial de las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral son los elementos fundamentales del conflicto.

En segundo lugar, las modificaciones ya señaladas de la estructura productiva y la fragmentación empresarial dificultan la coordinación en los procesos de movilización. La necesidad de ampliar nuestra capacidad de organización y afiliación se hace sentir también en estas ocasiones de conflicto.

En tercer lugar, el desarrollo de las nuevas tecnologías y la mayor interconexión entre diferentes sectores y empresas disminuye en ocasiones la eficacia de la huelga. Nos obliga a promover diferentes sistemas de movilización que permitan abrir paso a las reivindicaciones sindicales y conseguir al mismo tiempo el máximo grado de legitimación social.

En cuarto lugar, y con especial incidencia no sólo en los servicios esenciales considerados tradicionales, sino también en cada vez más sectores de la producción, se están imponiendo servicios mínimos abusivos y en circunstancias en las que no procedería su necesidad. CC.OO., ante esta situación, debe promover el establecimiento de reglas estables que permitan:

- a) La definición, primero, de qué actividades han de considerarse a la hora de regular servicios esenciales.
- b) En qué medida y con qué límites debemos realizar servicios mínimos en esos servicios esenciales previamente definidos.
- c) Garantizando lo anterior, el sindicato debe avanzar propuestas concretas de pacto con la ciudadanía, con el fin de ofrecer la prestación de los servicios en fechas o circunstancias señaladas en cada servicio.

Siendo la huelga uno de los principales instrumentos de defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, estamos obligados a utilizarlo de la forma más adecuada y siempre bajo la dirección sindical. En concreto, en servicios esenciales para el conjunto de la población y para conseguir el mayor éxito y la mayor legitimidad social posibles, siempre deberemos procurar que, para realizar una huelga, la misma esté precedida de una amplia información y participación de los trabajadores convocados y hacia la población potencialmente afectada, para evitar en la medida de lo posible perjuicios a quienes deben acceder a estos servicios esenciales; de la mayor unidad de acción sindical posible; de un proceso interno de decisión que, para asegurar el éxito de la convocatoria, haga partícipes de esta responsabilidad a otras estructuras del sindicato, y del compromiso preestablecido de utilización de las vías de solución extrajudicial de conflictos.

El desarrollo de la autonomía colectiva en el ámbito laboral ha conducido en los últimos tiempos a un mayor protagonismo de los agentes sociales, que se ha manifestado en un doble sentido. Por un lado, en un mayor protagonismo de la negociación colectiva, que ha ido acompañada de la definitiva derogación de las Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales. Por otro, en la creación de organismos extrajudiciales de solución de conflictos de ámbito estatal y de Comunidades Autónomas, a través de los cuales los interlocutores sociales alcanzan acuerdos que dan solución a sus propios conflictos. Estos organismos permiten recuperar espacios de negociación, resolver conflictos «calientes» antes de llegar a la realización de una huelga y establecer cauces estables de relación entre sindicatos y patronales.

En estos momentos se puede afirmar que con carácter general están funcionando casi todos los sistemas autónomos de conflictos laborales. Tenemos logros comunes, aunque también las dificultades son comunes. Nuestro compromiso está en reforzar estos sistemas dotándolos de mayor eficacia en su intervención, promoviendo la mejora de la calidad de sus actuaciones y extendiendo la utilización de los mismos a todos los sectores y empresas que todavía permanecen al margen.

En este sentido, es necesario afianzar la fórmula de la mediación para la solución de todo tipo de conflictos jurídicos o de intereses potenciando soluciones negociadas y, en

el caso de que ello no fuera posible, acudir a la fórmula arbitral voluntaria, rompiendo con la costumbre de acudir al procedimiento judicial para la solución de los conflictos.

Asimismo, es necesario resolver los problemas jurídicos de encaje de los sistemas extrajudiciales con el ordenamiento jurídico estatal, a través de las necesarias reformas de la Ley de Procedimiento Laboral y del Estatuto de los Trabajadores, para dotar de mayor eficacia y seguridad jurídica a las actuaciones de los organismos extrajudiciales de solución de conflictos.

#### 3.4.4. La participación

CC.OO. tiene el profundo convencimiento de que sólo con la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la negociación colectiva se garantiza el enriquecimiento de la misma, empezando por la propia elaboración de las plataformas de negociación. Una participación que permita incorporar propuestas e ideas y que es imprescindible para conseguir una identificación de los trabajadores con los objetivos propuestos y con los resultados logrados, para asegurar un respaldo colectivo y mayoritario que dé fuerza a la posición sindical en la mesa de negociación.

Una participación que permita tratar específicamente aquellas situaciones que lo requieran e incorporar a las reivindicaciones colectivas la especificidad de las demandas expresadas en función de la edad, el género, la modalidad contractual, el tamaño de la empresa, la categoría profesional, su posición estratégica, etc. Vincular estos colectivos a la elaboración de las plataformas y a la negociación de los convenios permitirá su identificación y también conocer mejor sus realidades, integrar sus demandas y acercarlos a nuestra organización. Dicha participación deberá articular mecanismos para la eliminación de cláusulas discriminatorias aún existentes en la negociación colectiva.

De manera especial, hay que asegurar la participación de todas las personas afiliadas a CC.OO. en la elaboración de las propuestas, en el seguimiento de todo el proceso de negociación y en la toma de decisiones. La negociación del convenio colectivo debe ser un proceso que refuerza los lazos entre la afiliación y que nos da nuevas oportunidades para ampliar nuestra base organizativa.

Esta participación se debe dar con el mayor grado de unidad de acción sindical posible, en especial y de manera relevante con la UGT. La elaboración de plataformas unitarias para la negociación del convenio colectivo; la preparación conjunta de la estrategia de negociación; las decisiones adoptadas de forma común en el proceso de negociación, requieren un gran esfuerzo por parte de ambas organizaciones, pero son la base esencial para obtener buenos resultados en un proceso cuyo objetivo es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de millones de personas. Por eso, para CC.OO. la firma de

acuerdos de eficacia limitada no es más que la expresión de un fracaso en los procesos de negociación que procuraremos evitar buscando en todo momento el mayor nivel de consenso y acuerdo posible.

### 3.5. La acción socioeconómica y el Estado Social

Las conquistas conseguidas en relación a pensiones, prestación por desempleo, asistencia sanitaria pública o servicios sociales son logros de la izquierda política y el movimiento sindical. Junto con el Derecho del trabajo (regulación legal y negociación colectiva, derecho de huelga y derechos sindicales) y con políticas de viviendas, educación e inversión públicas, constituyen para CC.OO. no sólo un legado a consolidar y mejorar, sino un ancho y estratégico campo de acción sindical que excede el ámbito del centro de trabajo y del sector.

#### 3.5.1. La defensa del Estado Social

Estas instituciones que componen el llamado *Estado Social* tienen su núcleo más visible en el Estado del Bienestar, conjunto de políticas e instituciones que redistribuyen una parte nada desdeñable de la riqueza generada en la sociedad, y lo hacen con arreglo a criterios políticos. Gracias a esta redistribución fuera del mercado, capas enteras de la población, alejadas del mercado de trabajo, pueden con sus prestaciones acceder al consumo; las personas tienen garantizada una asistencia sanitaria digna o un acceso asequible a la educación pública. Con estos ingredientes, la sociedad europea ha conseguido economías prósperas y sociedades cohesionadas. Sin dejar de aspirar a modelos sociales más justos, la izquierda, pugnando por consolidar y mejorar estas políticas, ha dejado una huella de solidaridad, equidad y seguridad.

Estas políticas tienen su reverso en una presión fiscal más alta que la existente en estos ámbitos (EE.UU.), donde los servicios públicos son mercancías que los individuos deben buscar en el mercado.

La defensa del Estado Social y, en consecuencia, el valor de los servicios públicos forman parte intrínseca del modelo europeo de desarrollo, tal y como se recoge en la *Carta de los Servicios Públicos de la Confederación Europea de Sindicatos*. Apoyamos decididamente la construcción europea sobre la base de una Unión que combine la eficiencia económica y el respeto al medio ambiente con la promoción de la igualdad y la solidaridad; asegurando el acceso de todos los ciudadanos europeos a unos servicios públicos de alta calidad y de interés general, asegurando en base a la igualdad: el acceso, su seguridad y continuidad, a la vez que se potencia el control democrático y la transparencia en la gestión de los servicios públicos.

### 3.5.2. Las reformas del Estado Social

Nunca los poderes económicos ni la derecha conservadora han dejado de ver en ese sector «extramercantil» de la economía un mercado potencial, una fuente de presión fiscal que consideran excesiva para la competencia y un «peaje» a pagar a la política.

Por otra parte, la elevación del nivel de vida de diversas capas sociales hace que muchas personas, que pasan a engrosar el club de los satisfechos, rechacen las cargas fiscales o aboguen por sistemas de protección más a su medida, por considerar que su posición económica les permite acceder en el mercado a bienes y servicios más apropiados que los aportados por el Estado.

Lejos de disminuir las demandas de protección, hay capas sociales amplias que están en la marginación; la esperanza media de vida hace a los pensionistas y jubilados acreedores de prestaciones durante períodos más dilatados, y la quiebra de la familia tradicional, con la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, hace necesario replantear el papel de cuidados que jugaba dicha familia.

Dados los cambios en el mercado de trabajo, parece necesario revisar los requisitos para el acceso a determinadas prestaciones, ya que de lo contrario son muchos los trabajadores y trabajadoras que no podrán acceder.

Con referencia a los servicios sociales, es fundamental desarrollar más todos los servicios para la atención integral a los colectivos con riesgo de exclusión social, ancianos, discapacitados, etc. En concreto, debemos promover el aumento del número de plazas en residencias públicas de válidos, asistidos y mixtas; la formación de especialistas en geriatría y gerontología; la transformación progresiva de los hogares y clubes en centros de día; la ampliación de los servicios de telealarma, teleasistencia y ayuda a domicilio; la supresión de barreras arquitectónicas y la adaptación de autobuses; la promoción de viviendas tuteladas; la mejora de la atención sociosanitaria (hospitalización, alta, seguimiento en el hogar, rehabilitación, etc.).

Son nuevos retos para el Estado del Bienestar. Estos retos deben ser detectados en primer lugar por los defensores del modelo, los sindicatos y la izquierda. Y deben ser éstos los que propugnen medidas que, contrarrestando las tendencias a la privatización y a la insolidaridad, reconstruyan constantemente estas políticas redistributivas para hacerlas más eficaces y más legítimas socialmente.

En nuestro país, el Estado de las Autonomías ha descentralizado no sólo la Administración, sino las políticas (fiscalidad, servicios sociales, sanidad, enseñanza, etc.). El sindicato debe contribuir con sus propuestas a que no se quiebre la cohesión interterritorial, para evitar que se desarrolle un mosaico de situaciones socioeconómicas que cree diferencias entre ciudadanos por su lugar de residencia.

CC.OO. debe mantener su intervención permanente en la reforma de los segmentos de la protección social.

### PENSIONES

Tras el Pacto de Toledo y su desarrollo por acuerdo del Gobierno con los sindicatos mayoritarios ha mejorado la situación económica de la Seguridad Social, a lo que ha contribuido además la tasa de crecimiento del PIB de los últimos años. Se han mejorado las pensiones, en particular las más bajas, aunque todavía de forma insuficiente, y también se ha progresado en la aproximación de las cotizaciones a los salarios reales. De ahora en adelante deberemos:

- Impulsar otro acuerdo político que despeje definitivamente las dudas sobre el futuro del sistema contributivo y de reparto.
- Negociar cualquier reforma de las prestaciones, preservando la cuantía: revalorización automática al IPC; tope de pensión máxima relacionada automáticamente con cotización máxima; garantía de mínimos, y proseguir la convergencia de regímenes aproximando más cotizaciones y salarios.
- Impulsar la separación definitiva de fuentes de financiación del sistema, reservando las cotizaciones sociales para el pago de las pensiones contributivas y destinando los impuestos generales a complementar a mínimos, pensiones no contributivas (PNC), asistencia social y sanidad.
- Progresar en la constitución del fondo de reserva.
- Generalizar el derecho a la jubilación anticipada, eliminando el requisito de cotización anterior a 1967, y disminuir los «coeficientes reductores» de acuerdo a las contribuciones de los trabajadores a lo largo de su carrera profesional, descartando cualquier incentivo tendente a prolongar la edad de jubilación más allá de los 65 años.
- Promover la mejora progresiva de las pensiones de viudedad, de manera que nos acerquemos hacia el objetivo de su cálculo al 75% de la base reguladora, estableciendo garantías de mínimos y regulando los requisitos de acceso.
- Garantizar que las cotizaciones sociales sean suficientes y que sus modificaciones no atenten contra la estabilidad futura del sistema.
- Seguir impulsando mejoras de las prestaciones bajas: pensiones mínimas y Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).
- Adecuar a los salarios reales del REASS la base y tipos de cotización en sus períodos de actividad, venciendo la resistencia empresarial, para conseguir una

mejora de sus prestaciones. Dada la alta tasa de temporalidad de este sector por el carácter estacional de la producción, muchos trabajadores permanecen en desempleo largos períodos y, salvo en Andalucía y Extremadura, carecen de protección económica. CC.OO. reivindica su acceso a la cobertura contributiva por desempleo y, para ello, la regulación de las cotizaciones pertinentes.

#### PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Como medidas complementarias al sistema de protección social público, defendemos el desarrollo de sistemas de previsión social complementaria, de carácter profesional, financiados fundamentalmente por los empresarios.

Es en el seno de la negociación colectiva donde deben abordarse estas materias, con el objetivo de preservar y promover, en su caso, la existencia de estas medidas complementarias, que junto a un sistema público de pensiones suficiente permitan a los trabajadores/as mantener y mejorar su calidad de vida, tras el cese en su actividad laboral.

CC.OO. defiende un modelo de previsión social complementaria basado en la titularidad, la participación y el control de los trabajadores/as sobre los patrimonios y derechos reconocidos en esta materia. Por ello, defendemos que tanto la exteriorización de los compromisos por pensiones actualmente existentes como la promoción de otros nuevos en el futuro se haga a través de la figura de los planes de pensiones de la modalidad de empleo, como instrumento más idóneo para configurar una «previsión social complementaria con derechos reales» para la población asalariada.

En este sentido, ante la injustificada posibilidad de excepción de la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones con sus trabajadores, que se ha previsto para algunos sectores, CC.OO. manifiesta su voluntad de promover todas las iniciativas posibles para conseguir que ninguna empresa o sector se mantenga al margen de la obligación general de exteriorizar sus compromisos.

#### SANIDAD

Proseguir en la defensa del Sistema Nacional de Salud (SNS), modelo universal de atención a la salud más equitativo, solidario y eficiente que el modelo contributivo y profesional, propio de los modelos de seguro social, constituye un objetivo confederal de primer orden. Por ello debemos exigir:

- El mantenimiento del aseguramiento único y público a cargo del Estado.
- La financiación pública a través de los Presupuestos Generales del Estado, con

una ley de financiación que garantice la suficiencia financiera y la estabilidad del modelo, superando la situación de pactos plurianuales.

- La universalización real de las prestaciones del SNS, con inclusión a todos los efectos de los inmigrantes en el campo de la atención sanitaria, así como la ampliación de la cartera de servicios, incluyendo la salud bucodental.
- La titularidad pública de todos los dispositivos sanitarios del SNS.
- La provisión prioritariamente pública y gratuita en el momento del uso de las prestaciones sanitarias, sin externalización de funciones asistenciales. Debemos optimizar los recursos del SNS, recurriendo sólo complementariamente a la iniciativa privada y exigiendo en la relación con ésta la calidad científico-técnica de las prestaciones y la confortabilidad por los centros que se conciertan.
- La garantía de que los centros y servicios sanitarios públicos están sometidos a la planificación y cartera de servicios de la autoridad sanitaria, de manera que se asegure la equidad en las prestaciones.
- La gestión pública, profesionalizada, económica y socialmente eficiente, transparente y participativa. Ante las modificaciones en la gestión que se están produciendo en los distintos servicios de salud; debemos actuar activamente para asegurar que se garantice la calidad de las prestaciones, así como que no se introduzcan elementos que condicionen el principio de igualdad en el acceso de todas las personas a los servicios sanitarios. En este sentido, debemos oponernos a la instauración de medidas que incorporen dispositivos de gestión privada y elementos de «mercado interno» o competencia no regulada entre proveedores sanitarios públicos, tal y como se ha promovido en distintas administraciones sanitarias bajo diferentes fórmulas, analizando en profundidad y definiendo con claridad las actuaciones necesarias para mantener la coordinación entre los distintos centros y niveles asistenciales. Por último, desde CC.OO. impulsaremos todas aquellas mejoras de la gestión que contribuyan tanto a la mayor eficacia en la atención sanitaria como la mayor legitimación social del sistema; mejoras absolutamente necesarias para evitar que prospere cualquier intento de privatización. La C.S. de CC.OO. promoverá un amplio proceso de debate que permita identificar con claridad los cambios a proponer y las alternativas a desarrollar.
- El desarrollo de instrumentos de participación efectiva de profesionales y usuarios en el control de la gestión de la red pública.
- La aplicación de nuevas técnicas de la medicina, basadas en la evidencia, la calidad total y en la gestión clínica.

- La reducción drástica del gasto público en medicamentos, mediante la institución consensuada de una lista positiva de medicamentos, la utilización de genéricos, la política de precios de referencia y de educación sanitaria de la población, así como la formación e información de los profesionales y su participación en la elaboración de protocolos terapéuticos consensuados, como elementos que contribuirán a una gestión eficiente desde criterios sociales y económicos.
- El desarrollo de dispositivos públicos para la atención sociosanitaria favoreciendo la atención personalizada y a domicilio, desde la atención primaria y la especializada, con particular atención a los mayores y a las personas con dependencia.
- El desarrollo de mecanismos que garanticen la cohesión, la equidad y la coordinación de los servicios autonómicos de salud que conforman el SNS.
- La integración de la cobertura sanitaria del conjunto de la población en el SNS. En esta línea, se propone trabajar para lograr la inclusión en el SNS de todos los empleados públicos actualmente asegurados por MUFACE, MUGEJU e ISFAS, estableciendo plazos suficientes para conseguir las mejores prestaciones para los afectados, y asegurando el incremento de la financiación del SNS que sea preciso para poder atender a estos colectivos.
- En relación a las entidades colaboradoras ya existentes, se tratará de articular una participación paritaria de los sindicatos tanto en la elección de médicos como en la gestión económico-administrativa. Asimismo, se tratará de regular y homogeneizar la prestación, superando las actuales diferencias originadas por fusiones y divisiones de empresas, por motivos geográficos o por la situación laboral de sus beneficiarios.
- Por último, CC.OO. se une a la exigencia de eliminar las actitudes negativas que sobre los enfermos y enfermas de SIDA se siguen produciendo por una parte de la sociedad, estableciendo situaciones de discriminación y marginación social. En este sentido, abogamos por la confidencialidad médica con objeto de proteger la privacidad de toda información de la atención y tratamiento. Por todo ello, consideramos necesarias tanto la prevención como la información y educación en el ámbito laboral.

## EDUCACIÓN

Es la base para lograr una sociedad más libre, solidaria y justa, contribuyendo a hacer posible la igualdad de oportunidades para todo el mundo. El propio desarrollo de la sociedad de la información coloca al sector educativo como una de las prioridades

para eliminar las barreras que dificultan el acceso al conocimiento y agravan las desigualdades sociales y territoriales. Por todo ello, hay que:

- Asegurar una enseñanza pública, laica y tolerante, que comprenda la educación como un sistema básico de cohesión social, y que garantice la calidad, la equidad y la compensación de desigualdades, y que contribuya a reducir todo tipo de discriminación, con especial hincapié en una educación superada del reparto tradicional de papeles para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Promover una enseñanza que ayude a adquirir y manejar los conocimientos de manera crítica e independiente, fomente la interculturalidad y extienda entre los alumnos los valores que les ayuden a ser ciudadanos comprometidos, solidarios y tolerantes.
- Defender la estructura y criterios que conforma la LOGSE para el sistema educativo, y reivindicar una ley de financiación que aumentando el gasto educativo hasta el 6% del PIB lo asegure en el Estado y en las CC.AA. Se debe contemplar la gratuidad de la enseñanza obligatoria, incluyendo los libros de texto. Además, el incremento de recursos dedicados a la enseñanza no puede ser indiscriminado. La defensa de la escuela pública debe traducirse en un aumento presupuestario significativo frente a los recursos de la privada. Los mayores recursos deben ayudar a compensar las desigualdades en aquellos tramos educativos que tradicionalmente han estado más desatendidos, la educación infantil y la formación profesional, y atender las demandas del alumnado que presenta necesidades especiales.
- Para la defensa de la escuela pública debemos propiciar la colaboración entre los diversos estamentos que conforman la comunidad educativa, profesorado, padres y madres, alumnos y alumnas. Su movilización ha demostrado ser una herramienta útil en la defensa del servicio público, permitiendo negociar acuerdos que mejoran la situación anterior o, al menos, paliar algunas agresiones descaradas. Profundizar en la democratización de la enseñanza con la participación de la comunidad educativa y exigir el control social de los fondos públicos destinados a la enseñanza privada con el fin de garantizar su gestión democrática, y se facilitará la incorporación de los centros privados que lo deseen a la red pública. Con la misma firmeza que defendemos la escuela pública, defendemos los derechos de los trabajadores de la enseñanza privada.
- Potenciar el servicio público universitario, considerándolo un factor estratégico del desarrollo futuro. Para ello habrá de dotarse de los recursos que dicha condición implica, mejorando las expectativas del alumnado y potenciando su participación, reformando las figuras contractuales que establezcan las plantillas.

## VIVIENDA

El elevado precio del coste medio de una vivienda ha sido agravado de forma decisiva por las subidas desproporcionadas del valor del suelo.

La ausencia de soluciones al problema de las Haciendas locales hace que los Ayuntamientos tengan siempre la tentación de utilizar las subastas de suelo como instrumento para obtener recursos que no consiguen por otros medios.

La utilización del suelo como fuente de ingresos y como medio para obtener altos beneficios especulativos, no por común, deja de ser injustificable para quienes sostenemos que el suelo es un bien social y el acceso a la vivienda un derecho constitucional. El mercado, entendido como beneficio empresarial, no puede seguir siendo el factor determinante para condicionar las políticas públicas de vivienda. Las Administraciones deben contribuir a moderar, regular y reorientar la tendencia histórica que hipoteca el desarrollo, al obligar a que la capacidad de ahorro de las personas, y buena parte de sus rentas, vaya mayoritariamente hacia la cobertura de las necesidades de vivienda, detrayéndose de otras actividades inversoras o de consumo también necesarias para garantizar un desarrollo armónico de las diversas regiones.

Esta situación determina la imposibilidad de numerosos sectores sociales de acceder a la vivienda. El más preocupante es el de los jóvenes, al unirse a la situación de desempleo o precariedad laboral, lo cual conforma un panorama poco esperanzador que se traduce en retrasos en la edad de emancipación y en la agudización de los riesgos de marginación y empobrecimiento de nuestra juventud.

Las personas mayores, las unidades monoparentales, los parados de larga duración, las minorías étnicas y los inmigrantes son otros tantos colectivos que unen los problemas de vivienda a otros como las bajas rentas, empleo, salud o educación, situándolos en una franja cada vez más amplia de alto riesgo de exclusión social, cuyo resultado es la segregación espacial como consecuencia de la segregación económica y social. En la mayoría de los municipios están apareciendo guetos que, a medio y largo plazo, darán origen a importantes conflictos sociales.

El gasto público en vivienda, situado en España en torno al 1% del PIB, se encuentra muy lejos de la media europea, cifrada en torno al 2,5%. También en lo referente a la distribución de dicho gasto las diferencias son notables. Así, mientras en España el 70% corresponde a ayudas fiscales a la adquisición, y tan sólo el 30% a la inversión pública directa, la situación europea es la inversa, con un protagonismo más destacado del sector público en materia de promoción.

Por otra parte, el 80% del gasto público se orienta hacia ayudas económicas complementarias que tan sólo de forma marginal se orientan a la rehabilitación de edificios

y viviendas, y que mayoritariamente se encauzan hacia ayudas personales que completan las desgravaciones fiscales.

Frente a esta realidad, venimos comprobando cómo el esfuerzo realizado en planes de vivienda destinados a promover el acceso a la misma de la mayoría de la población que no puede comprar una vivienda libre, se ha paralizado en los últimos años.

Por otro lado, existe un elevado número de viviendas en todo el territorio con graves deficiencias estructurales, funcionales o de habitabilidad. Se calcula que en torno a un 20% de los edificios deberían acometer obras importantes de rehabilitación.

En el marco europeo, el 35% de la actividad del sector de la construcción se dedica a la rehabilitación, mientras que en España ese porcentaje se mueve entre el 15% y el 17%.

No se trata sólo de incrementar los planes de rehabilitación de cascos históricos, sino de afrontar la situación de las viviendas con protección pública que fueron construidas en la etapa del desarrollismo y que, hoy en día, presentan graves procesos de deterioro urbano.

Se calcula que un 14% de las viviendas se encuentran desocupadas, es fácil hacer demagogia con estas cifras; somos conscientes de que muchas de estas viviendas no pueden ser puestas en uso debido a variados factores: por tratarse de stock inmobiliario no vendido, situación de litigio, deterioro, o simples errores censales. Por lo tanto, la actuación sobre la vivienda desocupada debe abordarse de forma selectiva para determinar exactamente cuáles son estrictamente las viviendas sobre las que se puede actuar.

Existen precedentes y legislación comparada que avanzan en el tratamiento racional de este problema desde las posibilidades legales de las que disponen los poderes públicos.

Continuamos constatando la existencia del problema del chabolismo en todo el territorio. El problema se agudiza al convertirse en focos de marginación y exclusión social.

En determinados casos, algunas de estas personas requieren un tratamiento específico que no pasa por el acceso a la titularidad de una vivienda en primera instancia, sino a otro tipo de alojamiento temporal que permita su acogida y su integración social o laboral.

La integración social de las personas inmigrantes pasa también por tomar en consideración sus problemas de acceso a una vivienda digna.

Por el momento, las distintas Administraciones abordan las soluciones a estas situaciones sólo cuando se convierten en problemas y tienen una traslación a los medios de

comunicación, sin desarrollar actuaciones que permitan soluciones aplicadas a la raíz de los problemas y que afronten la prevención de los mismos.

No existen fórmulas mágicas que permitan la solución rápida al problema de la vivienda, pero sí existen instrumentos suficientes para poner en marcha un programa de vivienda pública, promoción de suelo público, rehabilitación, remodelación y renovación de barrios, erradicación del chabolismo y actuaciones sobre vivienda vacía.

#### SERVICIOS SOCIALES

Dado que este campo de la protección social reside a efectos de regulación en la legislación básica de las CC.AA. y las dificultades prácticas para conseguir nuestra pretensión de una norma armonizadora de prestaciones básicas, debemos:

- Fijar como reivindicaciones universales y a impulsar en todo el ámbito del Estado el establecimiento de una renta familiar digna para las familias sin subsidio de desempleo ni otra prestación pública, con una prueba de rentas familiares a determinar, denunciando la insuficiente cuantía, extensión y eficacia de las actuales rentas de inserción.
- Reivindicar de las CC.AA. políticas de cobertura de necesidades reales de las personas mayores o de las discapacitadas (residencias, centros de día, atención a domicilio, etc.), y sostenidas sobre iniciativas estructurales y duraderas en el tiempo y no sobre coyunturas electoralistas que las hacen vulnerables y poco eficientes.
- Establecimiento de planes para inserción laboral de jóvenes, mujeres y parados de larga duración (PLD).
- Núcleos de empleo para atención a las personas dependientes.
- Promover los servicios públicos necesarios, sobre todo los destinados a la primera infancia, para conciliar la vida personal y laboral.
- Requerir a las distintas Administraciones Públicas el desarrollo de actuaciones eficaces para erradicar la violencia contra las mujeres, potenciando la coordinación de los servicios sanitarios, jurídicos y sociales. Igualmente, hay que prestar una especial atención a las situaciones de desprotección de los menores, así como a los malos tratos sufridos por éstos.
- Promover la atención social tanto a los colectivos de emigrantes como a las personas con algún tipo de discapacidad, a través del sistema público de protección social.

#### PROTECCIÓN ANTE EL DESEMPLEO

Hemos presionado en el último período para que al menos los PLD con responsabilidades familiares accedieran a una cobertura digna, establecida como derecho subjetivo y vinculada o no a la aplicación de políticas de inserción laboral. Ni la sociedad ni el Gobierno se han sensibilizado suficientemente ante esta reivindicación, siendo necesario reforzar nuestro trabajo en esa dirección. Lejos de abandonarla, CC.OO. debe desarrollar en este terreno toda la capacidad de presión posible para evitar que un segmento importante de trabajadores deje de estar cubierto por el paraguas de la protección pública y que, al ser de difícil reinserción laboral, no tenga otro destino que la marginación crónica.

Por ello, al tiempo que intentamos reivindicar y conseguir de las CC.AA. una renta familiar digna que cubra a todo este colectivo, debemos plantear a la Administración central:

- Una reforma de la protección contributiva modificando las condiciones de acceso y los períodos de cobertura, acomodándolo a la situación de precarización del mercado de trabajo.
- Una reforma de la prestación no contributiva con financiación suficiente proveniente de impuestos generales tendente a establecer una renta generalizada para las personas en paro sin prestación y sin renta familiar superior a un mínimo establecido. La presión coordinada sobre CC.AA. y Gobierno central puede ser un instrumento útil de sensibilización de la sociedad y de los grupos políticos.

CC.OO. debe seguir interviniendo con sus reivindicaciones y propuestas en campos como el de la fiscalidad (suficiente, progresiva y equitativa), vivienda (como bien de necesidad social), educación (como principal plataforma de la igualdad de oportunidades), servicios públicos básicos (transportes y comunicación), por considerar estos campos como instrumentos de igualdad y de redistribución, en línea con lo acordado en anteriores congresos.

#### 3.5.3. El Estado Social en el Estado de las Autonomías

El desarrollo del Estado de las Autonomías traslada hacia éstas un mayor grado de responsabilidad en la adopción de decisiones políticas, la elaboración normativa y la gestión de servicios y prestaciones hasta ahora reservados al ámbito de la Administración del Estado. Esto nos obliga a revisar nuestros instrumentos organizativos para asegurar que todas las organizaciones de CC.OO. juegan un papel activo en el cumplimiento de nuestros objetivos generales de cohesión e igualdad.

En el próximo período, la sanidad y la enseñanza públicas serán ya de la total competencia de los Gobiernos autónomos. También tienen competencias en relación con el

empleo y no sólo gestionan, sino que determinan parte de la recaudación fiscal. Todo ello configura ya a los Gobiernos autónomos como fuertes interlocutores en muchas materias relacionadas con la calidad de vida y con la renta disponible de los ciudadanos.

Al mismo tiempo, los Gobiernos autónomos son ya un fuerte sector empresarial en actividades con gran número de asalariados y con fuerte repercusión en la redistribución de la riqueza y del bienestar (educación, sanidad, políticas sociales). Su orientación política será la que determine, sin violentar la legislación básica del Estado, si estos servicios se prestan en régimen de provisión pública o de concierto privado y si la calidad y cantidad de las plantillas de empleados públicos es una u otra.

Por ello, las Uniones regionales (UU.RR.) y de nacionalidad deben asumir con plenitud sus funciones de reivindicación en este campo socioeconómico donde juega el sindicalismo de clase y confederal, y de la misma forma serán necesarias fuertes organizaciones de las federaciones en los territorios para asumir su papel de interlocutor en negociaciones y reivindicaciones laborales.

Ambas realidades requieren una fuerte función de coordinación y estrategia general tanto en el ámbito de las Federaciones de Servicios Públicos como en el de la Confederación Sindical de CC.OO.

Por ello, es necesario que la Comisión Ejecutiva Confederal se dote de un mecanismo estable de coordinación de este área de trabajo, donde las UU.RR. y de nacionalidad y la o las áreas confederales que cubran el trabajo en relación con políticas presupuestarias, protección social, políticas industriales, establezcan análisis y estrategias tendentes a cubrir objetivos generales (equidad, cohesión social, igualdad, etc.), a repartir responsabilidades para su consecución y evaluaciones sobre resultados (planes de empleo, planes industriales, transferencias de servicios, regulaciones fiscales, etc.).

### 3.5.4 Un sistema tributario suficiente que reparta los esfuerzos con equidad

La presión fiscal española en términos agregados es inferior en siete puntos del PIB a la media de Unión Europea. No se puede decir que sea elevada. Tampoco que constituya una desventaja comparativa para competir frente a terceros. Sin embargo, sí limita la articulación de las políticas públicas.

Para mantener un Estado Social con un nivel digno de prestaciones y servicios públicos como el enumerado anteriormente es preciso disponer de los recursos necesarios para hacer frente a las obligaciones. La suficiencia del sistema tributario debe estar acompañada de equidad en la distribución de los esfuerzos entre los ciudadanos, de manera que paguen todas las fuentes de renta (trabajo y capital), de forma progresiva a medida que aumenta el nivel de ingresos de los ciudadanos.

En los últimos tiempos, los distintos Gobiernos han introducido una serie de reformas en la dirección contraria. La imposición sobre la renta ha perdido protagonismo y ha aumentado el peso de la tributación sobre el consumo. El sistema tributario ha perdido capacidad de recaudación con rebajas muy concentradas en las personas con superior nivel de ingresos, al beneficiarse de tipos de gravamen inferiores y un tratamiento especialmente ventajoso de los rendimientos de capital (productivo y financiero).

El proceso se ha profundizado en la última legislatura, a pesar de la rotunda oposición demostrada por los sindicatos, que además en el caso de CC.OO. ha contado siempre con propuestas alternativas de aplicación posible e inmediata.

Dado que el sistema tributario español tiene deficiencias, caben destacar algunas propuestas para mejorarlo:

- Lucha efectiva contra el fraude fiscal, con especial incidencia en el IRPF, Impuesto de Sociedades e IVA. Para avanzar en la disminución de esta lacra es preciso una voluntad política decidida que introduzca modificaciones legislativas (ley de delito fiscal eliminando la excusa absolutoria) y aumente la dotación de medios materiales y humanos de la Agencia Tributaria.
- Modificaciones en el IRPF, devolviéndole la anterior capacidad de recaudación, a la vez que se reequilibran las aportaciones por fuentes de renta. La reforma debe beneficiar en mayor medida a las personas con rentas del trabajo menores, a la vez que aumenta las aportaciones de los rendimientos de capital, habitualmente más concentrados en los contribuyentes mejor situados.
- Una estructura de los tipos de gravamen en el IVA que, dentro de lo posible, penalice en menor medida los productos con mayor peso en la cesta de la compra de las personas con menos rentas.
- Armonización dentro de la Unión Europea del tratamiento de los rendimientos de capital, fijando como mínimo la obligación de informar entre países de los pagos realizados a los ciudadanos comunitarios no residentes.
- Garantizar los ingresos suficientes a través de las cotizaciones sociales para hacer frente a las obligaciones fijadas para las mismas en los actuales sistemas de financiación de la Seguridad Social.

### 3.6. La importancia del sector público

Las empresas y los servicios públicos están siendo sometidos a una profunda transformación que los pone en cuestión como pilares esenciales para la disminución de las desigualdades sociales y territoriales, la redistribución de la renta y la riqueza y a favo-

recer un crecimiento económico sostenible y equilibrado, la defensa del Estado del Bienestar y la vertebración democrática de la sociedad.

Arropados por la ideología liberal y por las expectativas de negocio se pretende dismantelar sectores públicos rentables, poniendo en cuestión tanto el propio concepto de servicio público como su extensión, conformándose el binomio liberalización-privatización como un potente elemento de disgregación social y territorial.

Las políticas de privatización de empresas públicas, los procesos de liberalización de sectores que proveen servicios esenciales o la exteriorización de actividades de algunos servicios públicos hacia empresas privadas, son las principales transformaciones sufridas en los últimos años.

### 3.6.1. *Las transformaciones de las Administraciones y de los servicios públicos*

Las Administraciones Públicas de los países desarrollados, particularmente las de los europeos, están implicadas desde hace más de dos décadas en una serie de profundos cambios que responden a un fenómeno de adaptación a las transformaciones de entorno existentes en las sociedades contemporáneas y, supuestamente, a la pretensión de mejorar la prestación de servicios públicos que aquéllas ofertan a los ciudadanos.

Las Administraciones Públicas españolas no son ajenas a estos cambios porque, además de las transformaciones endógenas y exógenas de contenido social, político, tecnológico, económico y cultural que se han producido a lo largo de las dos últimas décadas, en España se han dado simultáneamente cambios muy específicos en nuestra realidad, como son la transición y consolidación democrática, la descentralización territorial del Estado, más política que meramente administrativa, y, aunque tardío en comparación con la mayoría de los países de la Unión Europea, un significativo desarrollo e institucionalización de lo que se puede entender como un Estado de Bienestar avanzado.

Pese al manido uso que se hace en muchos foros de debate social, político, sindical y mediático del término modernización, es, sin duda, el que mejor conceptúa este conjunto de fenómenos adaptativos de las instituciones públicas, en particular de las Administraciones, a los cambios de entorno de las sociedades contemporáneas.

Un hecho constatable es que los procesos modernizadores observados en los países desarrollados, desde la perspectiva de la gestión pública y de la reforma del Estado, son bastante similares, constatándose que las coincidencias son comunes a las reformas más globales y a las parciales, y lo son, también, a las reformas prácticamente ultimadas y a las incipientes, con transversalidad política de estos procesos de cambio, al menos en las líneas maestras de sus arquitecturas organizativas.

Las coincidencias en los discursos modernizadores sobre la reforma del Estado y las Administraciones Públicas se deben, fundamentalmente, a que comparten similares claves de diagnóstico en cuanto a aquello que se pretende superar: el modelo clásico-burocrático de organización de las Administraciones y de los servicios públicos, basado fundamentalmente en los valores de la jerarquía, la centralización, el control y en un estricto cumplimiento de las normas, que es como se ha venido entendiendo hasta ahora el modo de legitimar socialmente la acción pública de gobierno. Es decir, los distintos fenómenos reformadores parecen intentar alumbrar, independientemente de quien lo formule, un nuevo modelo de gestión pública o, dicho de otro modo, una nueva forma de pensar sobre la acción de gobernar y sobre cómo ha de materializarse ésta. Tal nuevo modelo pretende, en principio, la búsqueda de la calidad en la prestación de los servicios públicos, con la inevitable orientación a satisfacer las demandas ciudadanas, la búsqueda de la eficiencia y el ahorro, de la descentralización territorial y funcional y la reducción de respuestas a la cambiante realidad actual mediante normas positivas.

Sin embargo, este proceso de alumbramiento de nuevos modelos de gestión pública es enormemente complejo y carente de toda linealidad por cuanto, aunque se haya extendido suficientemente el sentimiento de la falta de adecuación y mal funcionamiento del modelo burocrático de gestión ante los intensos cambios de las demandas sociales, los rasgos nítidos de los nuevos que han de sustituirle no parecen surgir todavía con plena capacidad para dibujar un nuevo mapa de conocimiento sistemático de la realidad cambiante a la que cotidianamente se hace frente desde las Administraciones Públicas. Se produce, por tanto y desde hace bastante tiempo, una convivencia no siempre pacífica entre el modelo burocrático de gestión pública que se resiste a ceder y mantiene, todavía con fuerza, su alto grado de influencia, y el conjunto de nuevas ideas, valores y hábitos que van apareciendo y que propiciarán el nacimiento de nuevos modelos de gestión que acabarán por superar al modelo tradicional.

Además, es evidente que los distintos proyectos modernizadores del modelo burocrático de gestión pública no son neutrales; bien al contrario, son inherentemente políticos e ideológicos, y su construcción no es fruto de la conquista científica, sino de la conquista política de una verdad, la mayoría de las ocasiones desde la primacía de los medios de comunicación.

En cualquier caso, si la sociedad y el propio sistema democrático han de ser capaces de modernizar sus Administraciones Públicas para poder sostener los servicios de un Estado de Bienestar avanzado, el sindicalismo confederal debe ser un verdadero impulsor de tal modelo y de su permanente modernización.

Ante estos retos a los que nos enfrentamos no podemos limitarnos a ser meros espectadores de una realidad que otros están dispuestos a cambiar, y que ya están cam-

biando, o, como mucho, a ser simples agentes críticos con todo proyecto de cambio sin discernir entre lo positivo y negativo que pueda conllevar. Tampoco podemos caer en la tentación de practicar por su mayor comodidad un sindicalismo de corte corporativo, olvidando la incidencia que los servicios públicos tienen sobre el resto de asalariados y sobre la ciudadanía, sin considerar el papel que a Comisiones Obreras le corresponde como agente institucional en la globalidad del sistema democrático español.

Por lo tanto, debemos ser capaces de acuñar y asumir colectivamente un mensaje nítido, y ser capaces de difundirlo a toda nuestra afiliación, a los empleados públicos y a los ciudadanos, construido sobre dos soportes esenciales: que somos los primeros interesados en una modernización progresista de las Administraciones Públicas para que éstas procuren la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, y que, puesto que tal modernización sólo puede ser implantada con éxito ganando el apoyo de la mayoría de los empleados públicos, queremos contar con su implicación para hacerla posible.

De lo dicho hasta aquí se deduce una serie de retos para Comisiones Obreras en las Administraciones Públicas, que expresados en términos concretos de líneas de trabajo se pueden resumir en:

- Impulsar la reforma de las Administraciones Públicas, en línea con el mandato constitucional y para su democratización, con el objetivo de conformar estructuras administrativas que aseguren una ágil prestación de servicios con la máxima eficiencia. En este sentido, creemos que una pieza fundamental de la reforma está en un Estatuto de la Función Pública, que garantice el derecho a la negociación colectiva, la estabilidad en el empleo, el desarrollo de la carrera profesional, junto al conjunto de derechos de los empleados públicos.
- Defender y promover la provisión por parte de las administraciones de servicios públicos universalizados y accesibles como la educación, la formación, la información, la salud, la vivienda, el transporte, las comunicaciones, el medio ambiente, la justicia, los servicios sociales, pues ellos constituyen la infraestructura social básica para conseguir la convivencia, el bienestar de los ciudadanos, la cohesión social, una auténtica igualdad de oportunidades y un sistema de equidad que favorezca el desarrollo de la democracia.
- Normalizar instrumentos y espacios de intervención sindical en las Administraciones Públicas cuando, en respuesta a necesidades y demandas de los ciudadanos, sea preciso abordar procesos de reestructuración de las propias Administraciones y de los servicios que éstas prestan.
- Debemos promover desde nuestras reivindicaciones sindicales los valores que han de presidir una auténtica modernización progresista de las Administra-

ciones Públicas. Valores que han de representar la guía del actuar de éstas y de todos aquellos que en ellas trabajan. De este modo, valores como el respeto a la neutralidad e imparcialidad en la actuación de los trabajadores públicos, la igualdad ante la ley, la audiencia a los interesados, el acceso al empleo público conforme a los principios constitucionales de publicidad, mérito, capacidad e igualdad, y la búsqueda de los máximos niveles de honestidad de los empleados públicos, han de ser sumamente cuidados en todas nuestras acciones y propuestas reivindicativas, con el objetivo de no entorpecer su realización efectiva.

- La fuerza del trabajo en las Administraciones Públicas no es ajena a las influencias que ejercen la fragmentación de intereses existentes en la sociedad y el corporativismo consiguiente. Por ello, Comisiones Obreras hemos de practicar una acción sindical que tenga en cuenta esta realidad que en gran medida fluye de abajo hacia arriba en unas Administraciones muy complejas y fragmentadas. De ahí que sea necesario compaginar la flexibilidad, a través de una negociación colectiva descentralizada, para atender intereses muy diversos, con marcos de negociación centralizados, incluso en el nivel estatal, que permita integrar en un modelo sindical coherente y solidario las distintas peculiaridades regionales, locales, centrales y funcionales presentes en las Administraciones Públicas españolas.
- Es necesario que sepamos aceptar la participación individual de los empleados públicos en la mejora de la calidad de los servicios, sin renunciar por ello a la participación sindical. La filosofía y la práctica de la calidad en la prestación de los servicios públicos exigen la participación e implicación de los trabajadores, pero dicha participación debe ser compatible con la participación sindical en el diseño e implantación de los planes de calidad. Dicho de otro modo, la dimensión individual de estos procesos no tiene por qué negar la dimensión colectiva.
- Aunque es cierto que en lo referente al funcionamiento de las Administraciones Públicas y a la regulación de las condiciones de trabajo de sus empleados, cada Estado miembro de la Unión mantiene, por el momento, un altísimo grado de autonomía para actuar en su territorio, no debemos desaprovechar las oportunidades que nos brindan el intercambio de información y el aprendizaje mutuo con otros sindicatos europeos en el marco de la Confederación Europea de Sindicatos.
- Es necesario que desarrollemos trabajos de investigación sobre las consecuencias imprevistas de muchos de los programas de modernización implantados, para lo cual es muy conveniente la colaboración del sindicato con instituciones del mundo académico y científico.

- En España, casi la mitad de los empleados públicos son mujeres, casi la mitad son técnicos y profesionales, un porcentaje muy significativo pertenecen a familias donde trabajan ambos cónyuges, muchos de ellos tienen y tendrán personas de la tercera edad a su cargo y niños a los que cuidar, un gran número de ellos estudian carreras universitarias, cursos de postgrado o doctorados, y casi todos han visto cómo su cambiante entorno de trabajo les obligaba a conocer nuevas tecnologías e, incluso, a adaptarse a la realización de trabajos de nuevo tipo. La reivindicación, la acción sindical, las campañas de afiliación, los servicios sindicales, la orientación de la formación y el reciclaje han de tener en cuenta estos cambios y las nuevas necesidades que de ellos se desprenden.
- Comisiones Obreras en las Administraciones Públicas debemos seguir practicando una política sindical centrada en el empleo, especialmente en sus aspectos cualitativos. De ahí, las necesarias reivindicaciones por la reducción de jornada y la eliminación de las horas extraordinarias, ligadas a la creación de nuevos puestos de trabajo; ver las posibilidades que en determinados servicios públicos pueda ofrecer el trabajo flexible y a tiempo parcial, bajo el principio de voluntariedad de las y los trabajadores y en determinados puestos de trabajo que así lo demanden; y el desarrollo y explotación de nuevos yacimientos de empleo (asistencia domiciliaria, atención a personas mayores o con discapacidad, servicios culturales y de ocio, de medio ambiente, de mejora del marco de vida, entre otros) que, aunque no sea público en sentido estricto, esté vinculado a actividades cuya provisión es responsabilidad de las Administraciones Públicas.
- Más allá de las responsabilidades que competen a las estructuras del área pública, es necesario establecer espacios comunes de trabajo sindical entre éstas y aquellas otras federaciones que afilian a trabajadores que, sin ser empleados públicos, desempeñan sus tareas en las Administraciones.

### 3.6.2. La privatización de empresas y la liberalización de sectores

La política industrial del Gobierno ha venido enmarcada por el proceso de integración europea y la globalización económica; por el cumplimiento del «Plan de Modernización de la economía española», aprobado por el Gobierno en julio de 1996, que conlleva la liberalización de los sectores, la privatización y la desregulación, y por la creación de un escenario macroeconómico estable de crecimiento económico.

En este marco, el sector industrial presenta en nuestro país el siguiente panorama: proceso de privatización del sector público industrial, movimientos hacia la concentración industrial, vinculación de amplios sectores de Pymes a grupos multinacionales

y la liberalización e internacionalización de los sectores de servicios como energía y telecomunicaciones.

El proceso privatizador en nuestro país no es ajeno a la formación del sector público industrial en el entorno internacional. El auge de la idea del Estado mínimo subsidiario de la iniciativa privada limita los medios de intervención de éste, potencia un modelo de crecimiento basado en el ajuste de costes; la globalización de la producción y de la distribución relegan al Estado a un segundo plano.

Dado el carácter nacional del Estado, muchos de los procesos internacionales escapan a su actividad de intervención, quedando condicionado por las políticas de empresas multinacionales, con dimensión suficiente para actuar en los mercados.

En consecuencia, el sector público industrial pierde peso en la economía europea y mundial, desde principios de los ochenta hasta nuestros días.

La política de privatizaciones del Gobierno, además de acometerse sin una estrategia de desarrollo industrial y empresarial, y con una orientación donde priman los objetivos presupuestarios y políticos, ha venido determinada por la situación del mercado bursátil y por las dificultades encontradas en algunos procesos a la hora de buscar grupos compradores españoles o multinacionales que aporten proyectos empresariales que generen confianza.

La estrategia defendida por CC.OO. frente al proceso de privatización del sector público industrial ha sido la de asegurar planes industriales que eviten el efecto sede, sostener y ampliar activos industriales que garanticen el futuro industrial y el empleo, la participación sindical durante el proceso, así como la presencia en los órganos de gobierno tras el mismo y la exigencia de mantenimiento de la presencia pública en el accionariado.

Frente a las privatizaciones hay que impulsar medidas concretas desde las organizaciones sindicales. La información y la transparencia del proceso nos debe permitir hacer un análisis concreto de cada caso y actuar en correspondencia con el mismo. Reclamar la elaboración de planes concretos de viabilidad, analizando las diferentes opciones teniendo en cuenta el impacto sobre el empleo directo e inducido, sobre la integridad de la empresa y sobre la economía del territorio donde desarrolla su actividad, son cuestiones obligadas en cada proceso de privatización.

Aún pensando que la presencia pública en la industria es mejor, cometeríamos un error en el caso del sector industrial público español, si en el marco internacional actual en que se desenvuelve la industria pusiéramos en primer lugar el rechazo a la privatización frente a la integración en un grupo con proyección internacional, exceptuando alguna empresa o sector que fuera de la tutela del Estado tendrían serios problemas

para mantenerse y algún otro que su carácter estratégico aconseja mantener ahora y para el futuro bajo control público.

Establecer un sistema transparente para articular la cooperación entre la iniciativa empresarial pública y privada, así como otorgar un mayor protagonismo al Parlamento y a las CC.AA., en detrimento del papel asignado hasta ahora al Consejo Asesor de las Privatizaciones, en la toma de decisiones de enajenación del patrimonio público y en el seguimiento de las alianzas de las empresas públicas con terceros; profesionalizar la gestión de los grupos empresariales públicos; ampliar la participación de los sindicatos a los consejos de administración de todas las empresas públicas; apoyar el desarrollo de la política industrial desde las empresas públicas, son algunos de nuestros objetivos.

La privatización de las empresas prestadoras de servicios públicos no es tan sólo un problema de titularidad empresarial, ya que la aplicación de criterios puramente mercantilistas desnaturaliza el propio concepto de «servicio público», poniendo en serio riesgo sus contenidos de universalidad, de cohesión social y territorial, de desarrollo y calidad del servicio. De hecho, son más que discutibles las repercusiones sobre los costes que acarrea la privatización, como ha demostrado la experiencia internacional. La privatización de dichas empresas significa muchas veces profundizar en la dualidad social y territorial. Por ello, apostamos por cubrir las obligaciones de servicio público fundamentalmente a través de la empresa pública. Entendemos que el control directo que ejerce el Estado sobre las mismas asegura más eficientemente la calidad con la que se prestan estos servicios.

Al mismo tiempo, estamos asistiendo a un proceso de liberalización en sectores como las telecomunicaciones o el eléctrico que tienen una enorme trascendencia por su repercusión para las empresas y los consumidores.

La liberalización no ha supuesto una mejora del servicio para los usuarios, y en cambio ha generado dinámicas de oligopolio en sectores estratégicos para la naturaleza del servicio que prestan; además, han conllevado ajustes en el empleo y procesos de externalización de una parte de sus actividades en otras empresas con empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Se está produciendo la liberalización sin que, en paralelo, haya un proceso de regulación sobre las prestaciones básicas que deben estar aseguradas para la totalidad de la población en todo el Estado. La competencia, en este marco, está teniendo como consecuencia el deterioro o el abandono de infraestructuras en aquellas zonas consideradas poco rentables, agudizando con ello los desequilibrios territoriales. Paralelamente, el encarecimiento del acceso al uso de las infraestructuras provoca otro tipo de exclusión, en este caso no por falta de cobertura, sino como consecuencia del nivel de renta de los usuarios. Este tipo de infraestructuras, básicas para la población, deberían haberse

mantenido en manos del Estado para asegurar tanto la inversión necesaria como el acceso a los servicios que se prestan.

Es preciso buscar una nueva alianza con la sociedad. Tan sólo a través de compromisos estratégicos con las fuerzas sociales será posible cambiar la correlación de fuerzas para expresar toda nuestra capacidad de elaboración de alternativas. Éstas no pasan por una defensa corporativa de la actual situación, sino por una revisión crítica de los sistemas de gestión y del servicio público ofrecido.

Por último, esta es una batalla entre mercado y democracia. La proliferación de reguladores «independientes», la retirada del control por parte del Estado, el oscurantismo en los procesos de privatización, la renuncia a la planificación indicativa, la fijación del precio y la calidad del servicio ofertado por los operadores privados, etc., significan un retroceso democrático en sectores altamente estratégicos. El estadio final del proceso es inquietante: oligopolios mundiales que dictan sus directrices a Estados débiles en su capacidad de intervención y regulación. Es imprescindible, por tanto, una fuerte sacudida democrática para que los derechos cívicos y la participación social se coloquen en el centro de nuestras alternativas.

### 3.6.3. Mantenimiento y mejora del servicio público de radio y televisión

Para la sociedad del siglo XXI, la comunicación audiovisual debe continuar siendo un servicio público como la sanidad y la educación. Quien tenga aspiración de cambio social no puede confiar en las escasas capacidades de participación democrática en unos medios de comunicación privados cada vez más controlados por las grandes corporaciones capitalistas. Aunque las leyes exigen a todos los medios similares responsabilidades en el cumplimiento democrático de un servicio público, qué duda cabe que debe ser más posible el control de su cumplimiento en aquellos de propiedad y gestión públicas.

Por lo tanto, la defensa de la radio y televisión públicas debe ser un objetivo estratégico para el conjunto de CC.OO. La comunicación envuelve y condiciona a la totalidad del sistema de relaciones que caracteriza a una sociedad mediante la integración de la política, la economía y la cultura.

En los últimos años, el crecimiento de la oferta audiovisual, resultado del desarrollo de la tecnología digital, lejos de suponer una mayor pluralidad, ha derivado en un proceso de concentración monopolística cada vez más acentuado.

Los diferentes gobiernos no sólo no han hecho nada por evitarlo, sino que han sido parte beligerante en alentar ese proceso. En la pasada legislatura, el Gobierno del Partido Popular ha modificado leyes, como la de televisión privada, para permitir ampliar

del 25% del porcentaje de acciones en manos de un único propietario hasta el 49%. El Gobierno ha continuado, asimismo, interviniendo como parte interesada en las sucesivas «guerras mediáticas» entre los grandes grupos privados de la comunicación.

Por otra parte, se ha agudizado la crisis de las radios y televisiones públicas, sin que en esta legislatura se haya avanzado en consolidar un modelo de futuro para estas empresas. En este contexto, es necesario modificar las tres características impuestas a las radiotelevisiones públicas por los sucesivos gobiernos:

- La apropiación gubernamental de la información. El progresivo deterioro de esta información y de la programación mediante la banalización y la conversión en espectáculo.
- El secuestro del mandato constitucional del derecho de acceso.
- La reducción de las plantillas y la precarización laboral, el deterioro de la actividad profesional y de las condiciones de trabajo. Todo ello provoca una pérdida de calidad en los programas y la información.

Desde CC.OO. consideramos fundamental impulsar, en colaboración con otras organizaciones sociales y ciudadanas, iniciativas que garanticen unos medios de comunicación plurales y al servicio de la sociedad, como las que a continuación enumeramos:

- Mantenimiento del sector público de radiotelevisión. Todos los partidos presentes en la Subcomisión Parlamentaria para el Estudio de un Modelo de Radiotelevisión Pública han presentado propuestas que apuestan por la titularidad pública de RTVE. Debe desaparecer, en coherencia, cualquier proyecto de privatización. Asimismo, este criterio ha de ser extendido a las radiotelevisiones autonómicas.
- Permanencia del carácter de servicio público para todo el sector, independientemente de la titularidad pública o privada de las empresas que lo componen.
- Creación de un Consejo Audiovisual que, compuesto con criterios de participación social, controle la aplicación de las leyes y normas que regulan el sector audiovisual, tanto para las empresas públicas como privadas, con capacidad de decisión e independiente del gobierno de turno.
- Promulgar medidas legislativas, como ocurre en otros países europeos, que impidan una abusiva concentración de la propiedad de los medios de comunicación.
- Aprobación de una fórmula de financiación estable a través de aportaciones suficientes consignadas en los Presupuestos Generales del Estado para RTVE

y de los presupuestos correspondientes para las radiotelevisiones autonómicas. Todo ello combinado con ingresos publicitarios limitados y de comercialización de productos, tal como se define en el Estatuto de la Radio y la Televisión.

- Mantenimiento de la dimensión necesaria de las radiotelevisiones públicas para el cumplimiento de un servicio público de calidad.
- La gestión independiente de las empresas públicas audiovisuales debe concretarse mediante medidas como la elección de los directores generales por los parlamentarios correspondientes. Los consejos de administración deben de contar con presencia de las organizaciones sociales representativas, ser independientes de los gobiernos y tener capacidad de decisión.
- Definir la participación de las radiotelevisiones públicas en las nuevas realidades de difusión, como las plataformas digitales.
- Reclamar el derecho de acceso establecido por la Constitución e incluido en el Estatuto de la Radio y la Televisión.
- Creación de Estatutos de Informativos y Consejos de Redacción que refuercen la independencia de los periodistas.
- Incluir el aprendizaje de los medios de comunicación en todos los escalones de la enseñanza.

La pervivencia del sector público de radiotelevisión y de su papel de servicio al conjunto de la ciudadanía es un objetivo prioritario a mantener y mejorar, frente a las políticas encaminadas a convertir la radio y la televisión en un sustancioso negocio controlado por pocas manos e instrumento de manipulación por los respectivos gobiernos.

### 3.7. Entre los sectores público y privado. La economía social

Entre la clásica división de la economía en dos sectores, el público y el privado, ha emergido con fuerza en los últimos años un tercer sector, conformado por la denominada economía social. En el mismo se integran las cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, entidades sin ánimo de lucro (fundaciones, asociaciones, ONGs, etc.), titulares de sociedades mercantiles, que alcanzan ya una facturación anual superior al 10% del Producto Interior Bruto y emplean a casi 500.000 trabajadores y trabajadoras, según un reciente estudio de la Fundación BBV, habiendo constituido ya patronales del sector. Si bien, este volumen es aún inferior al de otros países de la UE, que están más próximos al 25% del PIB, alcanzado en Italia.

La legislación sobre cooperativas se ha reformado recientemente, tanto en el ámbito estatal como en muchas de las CC.AA., posibilitando la participación en ellas de sociedades mercantiles, fundaciones y Administraciones Públicas junto a los socios cooperativistas, previendo la constitución de grupos cooperativos conformados por dos o más entidades de este tipo, habilitando la figura de las cooperativas de trabajo asociado constituidas únicamente por trabajadores, que cooperativizan su trabajo para la producción de bienes o servicios ofertados a terceros, y creando el Consejo para el Fomento de la Economía Social como órgano consultivo y asesor en la materia, participado por las Administraciones y las asociaciones de este sector.

La reforma en marcha de la Ley de Fundaciones de 1994 pretende dotar a estas entidades de mayores beneficios fiscales y capacidad de actuación económica, lo que favorecería la constitución por éstas de sociedades mercantiles en torno a actividades tales como la sanitaria, la educativa, la cultural, la de servicios sociales (mayores, personas con discapacidad, excluidos sociales, etc.) y las de I+D.

Pero, además, hay organizaciones sociales que demandan la modificación de la Ley de Asociaciones del año 1964, a fin de flexibilizar el tratamiento fiscal preferente que actualmente tienen sólo las reconocidas «de utilidad pública», lo que podría acentuar la iniciada transformación de las asociaciones (tradicionalmente estructuras sociales con una actividad económica limitada) hacia otras en las que esto podría ser el fin primordial de algunas.

Estas reformas legislativas, efectuadas recientemente o en marcha, que forman parte de la paulatina transformación del concepto clásico del Estado del Bienestar, podrían fomentar la ya incipiente «ingeniería asociativa», donde sociedades mercantiles, fundaciones y asociaciones se unen para constituir, a su vez, otra entidad jurídica sin ánimo de lucro que promueve una agencia de colocación especializada, una empresa de inserción para excluidos sociales, un grupo empresarial de centros especiales de empleo para trabajadores con discapacidad, etc., pues aunque las leyes limitan los beneficios fiscales a la actividad económica vinculada a los fines estatutarios de las diferentes entidades sin ánimo de lucro, parece difícil la delimitación de esto con los defectuosos mecanismos de control habilitados.

Los años ochenta fueron los de la «ingeniería societaria», responsable de numerosos escándalos políticos y múltiples fraudes fiscales, pero los primeros del 2000 podrían ser los de la «ingeniería asociativa», si no se define correcta y nítidamente el papel de las entidades de economía social, entre lo público y lo privado. Pues es significativo que buena parte de esta actividad económica y empresarial se desarrolle fundamentalmente en el sector servicios (limpieza, lavandería, telemarketing, información a usuarios, mecanización de datos, teletrabajo, etc.), dando empleo a colectivos con alta tasa de desempleo (mujeres, discapacitados, excluidos sociales, etc.), beneficiarios de

programas de fomento del empleo por parte de las Administraciones Públicas, pero padeciendo generalmente unas condiciones laborales y retributivas precarias, dado el bajo nivel de control de los poderes públicos sobre la aplicación de los fondos facilitados y las dificultades de sindicalización.

Además, debe tenerse en cuenta que, dada la «etiqueta social» portada por estas actividades económicas, es fácil generar presión sobre el sector público, a fin de obtener concesiones y contratos para el suministro de bienes y servicios, conformándose como una magnífica coartada para los gobiernos con afán privatizador. Pero también la presión se ejerce sobre las condiciones laborales y el empleo del sector privado, pues la precariedad laboral de muchos trabajadores de este sector, unido a que la mayoría de los colectivos empleados son también beneficiarios de subvenciones y bonificaciones con recursos públicos, produce un fuerte abaratamiento en los costes de producción que presiona sobre la negociación colectiva y puede llegar a desestabilizar el empleo de las empresas ordinarias del mismo ámbito productivo.

En definitiva, el concepto tradicional de las cosas, con trabajadores por cuenta ajena (de naturaleza común, especial o funcional), por cuenta propia (autónomos, cooperativistas o socios laborales), sociedades mercantiles lucrativas, fundaciones canalizadoras de recursos privados a fines colectivos o asociaciones articuladoras de la sociedad civil, están cambiando rápida y confusamente, por lo que CC.OO. debe fijarse como objetivos:

- Reclamar que las normas legales que se relacionen con las actividades del tercer sector contribuyan a clarificar y clasificar la función de las denominadas genéricamente Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), donde se mezclan asociaciones, corporaciones de Derecho público, fundaciones, etc., con actividades funcionales y económicas radicalmente diferentes entre ellas.
- Exigir que las normas contemplen mecanismos eficaces de control público de las actividades económicas de estas entidades sociales, especialmente cuando se promueven actividades mercantiles, particularmente con participación de empresas o sociedades, dado el importante volumen de recursos económicos públicos que suelen conllevar. Garantizando con ello el cumplimiento de los fines estatutarios y evitando que entidades legalmente «sin ánimo de lucro» sean muy lucrativas para sus promotores o directivos, en detrimento de sus beneficiarios potenciales.
- Conseguir el mayor grado de participación sindical en los patronatos, consejos de administración o rectores de estas entidades, particularmente cuando promuevan actividades mercantiles y generen empleo, en coherencia con las demandas sindicales de la propia Confederación Europea de Sindicatos, que

reclama mayor presencia de los trabajadores en los ámbitos de decisión de las empresas.

- En el caso de las llamadas empresas de inserción, y ante el desarrollo de cualquier marco legislativo regulador que se pretenda realizar por parte del Gobierno estatal o de las CC.AA., CC.OO. defenderá su negociación con las organizaciones sindicales, así como criterios claros sobre los colectivos sociales que pueden ser trabajadores y trabajadoras de estas empresas en base a su situación de exclusión social; la regulación de sus condiciones laborales, que tienen que estar estrechamente ligadas al proceso de inserción social y no sólo laboral; la definición y el desarrollo de un plan integral de inserción en el que el empleo sea una parte del mismo y no el todo; la coordinación entre empresas de inserción, Servicios Públicos de Empleo y Servicios Sociales; el papel de las organizaciones sindicales en el seguimiento y control del funcionamiento de las empresas y del proceso de inserción; la regulación jurídico-económica de las empresas de inserción.
- Propiciar una mayor sindicalización de los centros de trabajo y de los trabajadores y trabajadoras de este sector, muy diferentes en su actividad productiva, en los colectivos que lo conforman (mujeres, trabajadores con discapacidad, excluidos sociales, etc.), en su forma jurídica, etc., a fin de garantizar que la actividad empresarial cumpla los objetivos sociales predeterminados, evitando su perversión y efectos nocivos sobre las condiciones laborales o el empleo de los otros dos sectores.
- Articular una estructura estable de seguimiento, análisis y orientación de nuestra acción sindical sobre la materia, consiguiendo obtener la globalidad imprescindible para que nuestras propuestas no puedan ser descalificadas fácilmente, en un ámbito donde la etiqueta de *lo social* tapa fácilmente actuaciones antisociales.
- Trasladar progresivamente este debate al ámbito de la CES, dado que recientemente se publicaban estudios sobre la economía sumergida donde se constataba que una buena parte de este fenómeno se producía en el sector de la economía social.

### 3.8. Autonomía sindical y refuerzo de la unidad de acción

CC.OO. ha ido asumiendo progresivamente la defensa de los intereses de los trabajadores en la empresa y en el sector y fuera, frente a las instancias políticas, por considerar que las condiciones de vida y trabajo de los asalariados son objeto de reivindicación y disputa sindical. La disputa entre capital y trabajo, y la atribución de la riqueza creada al factor trabajo o al factor capital, son las coordenadas por donde se avanza o se

retrocede con más claridad en el eje de la igualdad. Esta progresiva autorresponsabilización del sindicato en la defensa de los trabajadores, en sus condiciones laborales y de vida, dentro y fuera del marco laboral, es la progresiva asunción de la autonomía sindical y del papel del sindicato como sujeto también político.

Sin esta progresión estaría fuera de nuestro ámbito reivindicativo un campo como el de las políticas fiscales o la protección social o el papel del Estado como factor económico para la creación de empleo y para cohesionar la sociedad.

Esto es justo lo contrario del apoliticismo, y la convergencia en estos objetivos con la UGT ha frugado un período de más de una década de unidad de acción fructífera y esperanzadora. Este camino de asunción consciente de un papel autónomo, político y de estrategia unitaria debe revalidarse y perfeccionarse constantemente.

Nuestros intereses se inscriben en unas coordenadas ideológicas que coinciden con los valores que defiende habitualmente la izquierda política (progreso hacia una sociedad igualitaria en el reparto de las cargas y de las oportunidades y los beneficios, cohesión social y profundización en las libertades y en la autonomía de las personas).

Por ello, esperamos que, aunque alejados de la contienda partidaria por la representación parlamentaria del electorado, nuestras reivindicaciones tengan acogida mayoritaria entre los partidos de izquierda.

Esta presumible coincidencia no debe alejarnos de nuestra autonomía para representar en lo concreto, en cada momento, los intereses generales de los trabajadores sin anteponer a ello ninguna subordinación u objetivo alternativo.

CC.OO. se esforzará en dotar a sus afiliados y cuadros de elementos de reflexión para que inscriban su trabajo organizativo y reivindicativo en una estrategia no corporativa, de transformación social y de lucha por la igualdad y la justicia social.

CC.OO. se esforzará por confluir en la lucha por la transformación social con las organizaciones políticas y sociales que, respetando mutuamente sus ámbitos de autonomía y actuación, confluyan en los grandes objetivos. Como instrumento más valioso de trabajo para aumentar el poder sindical y conseguir los objetivos expuestos reforzaremos la unidad sindical, en particular con la UGT, y en el marco español, europeo y mundial, con todas las organizaciones sindicales democráticas y progresistas. A estos efectos será necesario dotar de mayor estabilidad y regularidad en sus reuniones a la comisión de enlace entre CC.OO. y UGT como marco de unificación de propuestas y estrategias unitarias, así como de resolución de posibles conflictos entre ambas organizaciones, siendo de desear la extensión de este ámbito de encuentro a todas las Federaciones y Confederaciones de nacionalidad y Uniones regionales.

## 4. LA ORGANIZACIÓN

En un proceso dinámico de cambios económicos, tecnológicos y productivos, con sus secuelas sociales, como los descritos en capítulos precedentes, es obvio que hay que fortalecer la organización y «hacer más organización» partiendo de las nuevas realidades sociolaborales que comportan mayor diversificación de los trabajadores y de sus demandas, nuevos marcos contractuales y nuevos trabajos y puestos que ya no se ubican en las propias empresas y que deben inducir necesariamente nuevas referencias para nuestra organización. Ningún modelo organizativo puede permanecer estático ante los cambios, porque éste no puede ser otra cosa que un medio para la consecución de nuestros fines y el cumplimiento de nuestro cometido social y de intervención en las relaciones laborales.

La mayor eficiencia de CC.OO. exige una concepción integrada de la política sindical y la organizativa, pues la segunda no se justifica sino en función de la primera. A su vez, nuestra política organizativa verá frenado su avance en términos de afiliación y representatividad –verdaderos indicadores últimos de su real desarrollo– si la política sindical no da respuesta a los problemas de los trabajadores sin necesidad de esperar a que éstos nos la demanden y si no somos capaces de actuar eficazmente aplicándola en cada centro de trabajo y empresa, en cada sector y marco de intervención del sindicato.

Para mejor cumplir con la estrategia descrita en capítulos anteriores ante los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, identifiquemos en primer lugar qué debemos perfeccionar:

- a) La capacidad global del sindicato para llegar más y mejor a los trabajadores en sus centros de trabajo, teniendo muy presente que la gran mayoría son pequeños y muchos carecen de representación sindical.
- b) La capacidad de organizarnos más flexiblemente amoldándonos a nuevos marcos contractuales y organizando a numerosos trabajadores que ya no desempeñan su tarea en los centros y dependencias de las empresas.
- c) Mejorar nuestra estructuración organizativa en consonancia con lo anterior, dotándonos del mayor número posible de «terminales» (estructura) en los centros de trabajo, reforzando las organizaciones intermedias que nos lo permitan y prescindiendo de aquellas que lo obstaculicen, y estableciendo nuevas formas de relación con colectivos crecientes, como los teletrabajadores autónomos o dependientes y los técnicos, profesionales y cuadros.
- d) Adecuar nuestras fórmulas organizativas flexiblemente a las nuevas realidades de trabajadores que conviven en ámbitos de trabajo próximos, aun siendo

dependientes de distintas pequeñas empresas, y otros cada vez más numerosos que engrosan las filas del autoempleo.

- e) La planificación constante del trabajo organizativo acorde a la acción sindical a desarrollar en cada momento (negociación colectiva, solución a los problemas cotidianos en las relaciones laborales), utilizándola como trampolín para una mayor afiliación y para ampliar nuestra representatividad sindical.
- f) El establecimiento de objetivos anuales, verificables en períodos predeterminados, de crecimiento afiliativo y de representatividad. Obligación que debe abarcar a todas las organizaciones del sindicato, desde los sindicatos de rama en los ámbitos más básicos (insulares, comarcales y provinciales) y que, a su vez, debe ser verificada por las organizaciones superiores.

### 4.1. El sindicato en los distintos tipos de empresas

#### 4.1.1. La afiliación. Principales conclusiones y alternativas de trabajo

En el último cuatrienio, el conjunto de la Confederación ha crecido afiliativamente un 8,5%, en comparación con el anterior, cifra no desdeñable pero alejada de nuestras legítimas aspiraciones porque con dicho crecimiento conviven factores que no podemos ignorar: baja afiliación en tasa porcentual sobre la población asalariada (7%), afiliación predominantemente pasiva (el 68% se afilia por iniciativa propia o a instancias de un compañero de trabajo –según encuesta realizada en el País Valencià–; aunque este último sea un afiliado no responde, en general, a una acción programada por el sindicato) y elevado índice de «rotación» anual (cerca de 3/4 partes en media de las altas anuales se ven disminuidas por las bajas que se dan en el mismo período).

La baja tasa de afiliación existente en España, pese a haber sido el segundo país en el mundo en crecimiento afiliativo a los sindicatos en el último decenio –según informe de la OIT publicado en el último trimestre del 98–, tiene causas históricas y otras derivadas de un marco legislativo que reconoce la competencia y capacidad legal de actuar a los sindicatos por su representatividad y no por su peso afiliativo. Quedarnos en esta explicación de manera acomodaticia nos impediría analizar nuestras insuficiencias para proceder a su corrección, siendo evidente que no sólo las causas históricas o legales justifican la debilidad afiliativa que afecta a todos los sindicatos. Ello no quiere decir que ciertas reformas legales no sean necesarias, pero su falta no impide, por ejemplo, un papel más activo del sindicato en su relación con los trabajadores o siendo el motor y protagonista en la negociación colectiva informando y destacando ante los trabajadores el papel del sindicato y nuestra labor para que no aparezca encubierta por la de los comités o juntas de personal.

La baja tasa de afiliación sobre la población asalariada no es homogénea, pues es elevada en determinados ámbitos territoriales y sectores, lo cual no quiere decir que hayamos tocado techo afiliativamente en ellos, y muy baja en otros. En los casos en los que ésta es más baja se impone analizar las razones y corregir planteándonos nuestro trabajo afiliativo selectivamente; de manera más intensa entre aquellos colectivos o ámbitos territoriales donde el desfase es mayor.

Que la afiliación sea predominantemente pasiva debe indicarnos que nuestra actividad afiliativa requiere reorientación para que sea permanente y vinculada a nuestra política sindical, planificada y con objetivos a verificar periódicamente, desarrollada por el mayor número posible de cuadros y delegados y, aún más lejos, haciendo copartícipes a los propios afiliados y afiliadas de la tarea de extensión afiliativa. Para esto último debemos contemplar políticas que estimulen a los afiliados y afiliadas a participar en esta labor de extensión afiliativa. La utilidad del sindicato, su capacidad de propuesta y sobre todo de resolución de los problemas concretos ha de ser sentida porque haya sido dada a conocer a los trabajadores y trabajadoras en relación directa con ellos; no cabe presuponerla.

Las causas que predominan en los estudios más rigurosos realizados sobre lo que coloquialmente hemos denominado «rotación» (pérdidas anuales de afiliación que merman considerablemente los crecimientos afiliativos que conseguimos) son las de desatención del sindicato hacia los afiliados y afiliadas, combinadas con deficiencias en la atención. Por tanto, podemos concluir que necesitamos adoptar medidas que corrijan estas situaciones en combinación con una verdadera política de fidelización de la afiliación cuyos principales rasgos deberían ser los siguientes:

- Seguimiento permanente de todas las devoluciones de recibos por parte de cada organización, basándonos en los listados que nos proporciona la UAR (Unidad Administrativa de Recaudación de cotizaciones).
- Contacto personal inmediato con quienes nos los han devuelto para indagar las causas.
- Adecuada solución en cada caso, cuando ésta dependa del sindicato, a los problemas que nos hayan manifestado como causa de la devolución del recibo.
- Perfeccionamiento de nuestros mecanismos de información hacia los afiliados y mejora de la calidad de los servicios del sindicato en cada ámbito.
- Seguimiento específico de las fichas de los afiliados y afiliadas en edades próximas a la de jubilación para lograr su permanencia en el sindicato una vez alcanzada ésta.
- Seguimiento de aquellos trabajadores y trabajadoras afiliados que tienen una relación eventual para lograr su permanencia en el sindicato.

- Contacto directo y personalizado con los afiliados y afiliadas a través de las secciones sindicales, donde las tenemos constituidas, que asegure la detección previa de motivos de queja o descontento para tomar las medidas oportunas antes que éstas cristalicen y desemboque en desafiación.

Para incentivar el trabajo afiliativo se propone que los presupuestos contemplen anualmente una partida destinada a tal fin. En los criterios para su distribución se contemplará el crecimiento neto en la afiliación, teniendo en cuenta que hay ámbitos en los que se mantiene una alta tasa afiliativa que habrá de ponderarse, y otros factores que incentiven el crecimiento afiliativo entre colectivos o ámbitos donde el sindicato mantenga bajas tasas de afiliación.

Las cantidades se canalizarán a través de las Federaciones de rama hacia las organizaciones más próximas al hecho afiliativo: en primer lugar, las secciones sindicales de empresa si están constituidas o, en su defecto, los sindicatos comarcales, intercomarcales, insulares o provinciales. Las cantidades distribuidas se destinarán en todos los casos a la actividad sindical.

#### 4.1.2. La representación y las elecciones sindicales

Lo referido hasta aquí responde al análisis y conclusiones principales que podemos establecer a partir del resultado del último proceso de EE.SS., y en tanto en cuanto se mantenga la actual legislación reguladora. Partiendo de ello, es momento de pararnos a pensar si el actual modelo de representación sindical responde a las necesidades actuales, tanto en lo que a representación en sentido estricto se refiere como en cuanto a la posibilidad de avanzar en la estrategia de articulación de la negociación colectiva que hemos definido, así como en el lógico interés por llegar a todos los trabajadores y trabajadoras.

Frente a las actuales dinámicas empresariales no cabe una acción desestructurada del movimiento sindical. Es el sindicato quien puede dar una respuesta coherente a las demandas que los cambios sitúan con toda su intensidad ante nosotros.

Sobre todo en las Pymes es donde se pone de manifiesto con más claridad las carencias del actual modelo de representación por la imposibilidad legal de realizar elecciones en las de menos de seis trabajadores. Por otra parte, la dispersión de las empresas de entre seis y treinta trabajadores, junto a la movilidad del empleo existente en las mismas, unido a nuestras debilidades organizativas, dificulta la efectiva participación de los trabajadores en cualquier proceso que no sea el electoral.

Ha llegado el momento de reabrir nuestra reflexión para acometer el diseño de un nuevo modelo cuya propuesta deberá debatir el Consejo Confederal y que, como el

vigente, habrá de ser acordado previamente con UGT para negociar después su regulación legal. Tal modelo deberá garantizar la participación de todos los trabajadores y trabajadoras, la efectiva representación de los delegados y delegadas elegidos en el conjunto de empresas que puedan configurarse como nuevos ámbitos electorales y su correspondencia con la negociación colectiva en los sectores, asegurando, al tiempo, que no propicie una mayor atomización sindical o potencie terceras siglas sindicales.

Del desarrollo de esta tarea y del carácter regular que queremos imprimirle son responsables en las organizaciones de rama, pues está probada la mayor eficacia de una atención permanente desplegada por equipos que, por ser conocedores de la problemática de los trabajadores de cada rama, son capaces de dar respuesta y solución de manera más ágil a los problemas que nos encontramos en los centros de trabajo o a consultas relacionadas con los convenios colectivos en vigor. Para garantizar el adecuado ejercicio de esta responsabilidad, los planes de atención hacia las Pymes formarán parte de los mapas de responsabilidad de las federaciones, de manera que se determine claramente el ámbito en el cual vaya a ejercerse esta tarea. En el supuesto de que la estructura de rama no pueda cubrir plenamente su ámbito de responsabilidad, será necesario recurrir a otras fórmulas, siempre por acuerdo entre la organización de rama correspondiente y el territorio, para que con equipos multirrama se asegure la debida y equilibrada atención a las Pymes de todas las ramas existentes en cada ámbito territorial. Cuando ello tenga necesariamente que ser así, la organización de rama tomará la iniciativa y concertará con la territorial esta atención en tanto no pueda asegurarla por sus propios medios, sin desentenderse de la periodicidad y calidad de dicha atención.

#### 4.1.3. El sindicato en la empresa

En un nuevo contexto mundial, económica y socialmente más globalizado e interdependiente, es necesario superar prácticas organizativas y contractuales instaladas en el aislamiento o ensimismamiento propio del modelo de la empresa taylorista, que ha impregnado en sus orígenes a comités de empresa y secciones sindicales. Ahora es necesario, más que nunca, impulsar uno nuevo que contemple la interdependencia sindical en todas sus dimensiones: organizativa y contractual. Esto sólo es posible sobre la base de un sindicato fuerte en las empresas y sectores con nuevos poderes y mayor legitimidad –afiliativa, sobre todo, y representativa– que organice federativamente la interrelación sectorial y una nueva relación entre grandes y pequeñas empresas y que organice la cooperación y estimule la solidaridad buscando puntos en común entre trabajadores y trabajadoras con muy diferentes problemáticas. Un sindicato que hemos de convertir progresivamente en sujeto principal de las relaciones laborales en los centros de trabajo a través de un proceso transitorio compatible con el actual marco jurídico de competencias de los órganos de representación.

Para ello, la C.S. de CC.OO. propugna alcanzar un acuerdo intersindical encaminado a consolidar el sindicato en los centros de trabajo que habrá de construirse sobre las siguientes bases:

- 1) Fomentar el reconocimiento del derecho del sindicato a la negociación colectiva en empresas y centros de trabajo, garantizando que todo acuerdo cuente con el respaldo de la suficiente mayoría representativa legal, vinculado a un compromiso efectivo para erradicar acuerdos extraestatutarios.
- 2) Reforzar los mecanismos de consulta hacia el conjunto de trabajadores y trabajadoras a lo largo de los procesos de negociación, pero supeditando éstos a los propios del sindicato entre las personas afiliadas, de tal modo que conciliemos una cada vez mayor representatividad, desde el reconocimiento de la utilidad del sindicato en los centros de trabajo, con un incremento progresivo de nuestra afiliación entre quienes nos dan su respaldo en los procesos electorales.
- 3) Ejercer, también en los centros de trabajo, el derecho de huelga y conflicto colectivo, adquiriendo a su vez plenos derechos de información e intervención en todos los procedimientos que afecten a la relación laboral individual o colectiva.
- 4) Desde nuestra participación en los órganos de representación unitaria, orientar sus funciones hacia las típicas de participación, control y vigilancia de los acuerdos de empresa, las cuestiones relativas a la salud laboral, la gestión de derechos sociales, etc., garantizando en todo caso la suficiente relación entre sindicato y órganos de representación unitaria.
- 5) Compromiso de generalizar la constitución de secciones sindicales, al menos en las empresas de más de 50 trabajadores, y desarrollar en la negociación colectiva una mejora significativa de los derechos sindicales recogidos en la LOLS y convenios colectivos vigentes, impulsando en la negociación sectorial nuevos derechos sindicales, en especial para el ámbito de la pequeña y mediana empresa.

Todo ello exigirá la apertura de un proceso de negociación posterior que asegure los cambios legislativos necesarios y la creación de un sistema de seguimiento y desarrollo del acuerdo intersindical, con mecanismos de solución autónoma de hipotéticos conflictos, de modo parecido a como hemos actuado con la normativa vigente de EE.SS. y acuerdos sindicales complementarios.

CC.OO. tiene que intervenir activamente en los cambios, antes incluso de que se produzcan, negociándolos, y no asistir pasivamente con el rechazo sin más de las consecuencias, como si de un movimiento exclusivo de protesta se tratara. Esto significa reforzar la capacidad de propuesta, de negociación también, ganando en poder contractual, elemento éste fundamental en la relación trabajo-capital.

Para influir e intervenir, el sindicato debe estar organizado atendiendo a las estrategias empresariales y a las nuevas estructuraciones productivas y de servicios que generan, y por tanto las estrategias sindicales han de establecerse teniendo en cuenta los espacios contractuales definidos o creados, por definir o crear. Desde esta reflexión global nuestra actuación ha de ser concreta.

No es sólo la empresa el lugar en el que se hacen efectivos los nuevos retos, partiendo de la existencia del cambio drástico en las estrategias empresariales con sus derivaciones de diversificación de actividades, atomización de centros de trabajo, segregación de unidades de negocio y subcontratación. Todo ello debe inducir cambios en el papel del sindicato en la empresa, y en su relación con la organización del trabajo, hecho éste fundamental.

Apostar por el «Sindicato con mayúsculas» en la empresa supone que nuestras secciones sindicales jueguen un papel activo en la misma vinculando su acción sindical específica a la estrategia federal y confederal. Ello exige establecer canales de comunicación y relación muy fluidos, regulares y directos, entre las organizaciones de cada federación de rama y las secciones sindicales de su ámbito, además de mantener mecanismos habituales de participación de los trabajadores en el seno de la empresa que terminen convirtiéndose en vínculo organizado mediante la afiliación. De este modo gradual, el sindicato podrá convertirse en primera referencia en la canalización de sus reivindicaciones y en la defensa de sus derechos, en lugar de confiar estos aspectos a comités o juntas de personal.

La relación sindicato-comité de empresa/junta de personal, en ningún caso se puede saldar con el desdibujamiento de la sección sindical. Hay que resolver esta relación de manera dialéctica a favor del sindicato con un mayor protagonismo e intervención de este en el gobierno de los cambios, haciendo entender a los trabajadores que, desde la visión aislada de los órganos de representación en la empresa, se corre el riesgo de afrontarlos desde una visión corporativista y que, por ello, sólo el sindicato, por su implantación en muy diferentes empresas y sectores y su pertenencia a organizaciones sindicales supranacionales, puede aportar una mejor capacidad de intervención que nunca tendrán, por sí mismos, los órganos de representación unitaria.

El sindicato en la empresa adquirirá un papel central en las relaciones laborales si, además, su relación con los trabajadores es estrecha, la participación es algo más que un mecanismo excepcional y su vínculo más importante –la afiliación– es amplio, pues es el que le dota de realidad y permanencia.

Para ir consolidando el sindicato como sujeto contractual debemos reequilibrar la relación con los trabajadores, hasta ahora excesivamente centrada en delegados y órganos de representación unitaria, con una relación más canalizada a través de las seccio-

nes sindicales o los afiliados –donde no las tengamos constituidas–. Cada vez más, los protagonistas en el sindicato deben ser los afiliados y las afiliadas, sintiendo que su mayor y más ágil capacidad de información y su capacidad decisoria les diferencian de los no afiliados, haciendo simultáneamente ver a estos últimos la utilidad de estar afiliados.

La capacidad contractual del sindicato en la empresa nace de nuestra legitimación representativa, pero no debe quedar enmascarada tras el comité o junta de personal. Más sindicato supone estar, para decidir, en el centro de las actuaciones sindicales que se den en la empresa, y teniendo en cuenta que en no pocas ocasiones la referencia de los problemas y la solución de los mismos no es sólo la empresa. Esta visión global, la capacidad de información y soporte sólo la tienen las secciones sindicales en la medida de que, como conjunto de afiliados organizados, son una de las «terminales» del sindicato, y es a éste a quien le corresponde hacer que aquéllas funcionen adecuadamente en conexión con nuestra estrategia confederal y su aplicación en cada rama y ámbito territorial.

Las organizaciones de rama establecerán planes anuales que aseguren un contacto regular y periódico con las secciones sindicales en los diferentes ámbitos, de tal modo que su trabajo en las empresas y centros de trabajo no se realice de una manera aislada o subsumido detrás de comités de empresa o juntas de personal. Estos planes deben contemplar también la constitución de secciones sindicales donde no las tengamos y haya un número suficiente de afiliados para ello.

Estos planes deben asegurar eso que a veces decimos enfatizando la frase: «Situación del sindicato en el corazón de las relaciones laborales». Es necesario conocer la situación de cada sección sindical y poder orientar y participar en el diseño y ejecución de la acción sindical en la empresa, ayudar al desarrollo organizativo y a la resolución de los problemas que puedan tener. Todo ello dotándolo de la necesaria coherencia con la política general y la federal específica en cada sector o subsector e implicando también a los afiliados y afiliadas de cada sección sindical en la visión global y no corporativizada del trabajo del conjunto del sindicato, así como en el compromiso con la actividad que el sindicato desarrolla en otras empresas menores donde carecemos de secciones sindicales.

Todo esto no se resuelve mediante reuniones periódicas de representantes de secciones sindicales al estilo de las que hacemos cuando abordamos los procesos de negociación colectiva; mucho menos con que remitamos información periódica a cada una de ellas, con todo y con lo necesario que sea hacer ambas cosas.

Es la organización de rama en el territorio la que debe asegurar estos aspectos jugando un papel fundamental de dinamización y dirección de la acción sindical, sin perjuicio de que cada federación estructure la realización de los citados planes aten-

diendo al tamaño de las secciones sindicales, distribuyéndolas entre los distintos niveles de su articulación organizativa.

Hemos destacado al inicio de este apartado que, para acentuar la presencia del sindicato en la vida diaria de las empresas y desarrollar nuevas formas de participación, es necesario ampliar y actualizar los derechos sindicales. Los que hoy tenemos se corresponden más con un modelo de empresa y relaciones laborales, superado en muchos casos por la nueva realidad.

Entre otros, debemos proponernos extender la elección de los delegados LOLS a las empresas que ocupen a más de 100 trabajadores, así como disponer de local para la sección sindical y generalizar la acumulación de horas correspondientes a miembros de órganos de representación unitaria y delegados LOLS en cómputo anual.

Por otra parte, debe reconocerse a las secciones sindicales con presencia en los órganos de representación unitaria el derecho a la conexión a Internet y a la utilización del correo electrónico, facilitando así la comunicación por esta vía entre los diferentes centros de trabajo de una misma empresa y con el sindicato, proporcionando las empresas equipos y accesos y costeados los gastos de comunicación. Los derechos sindicales han de extenderse a estas nuevas tecnologías que facilitan la comunicación y la información, más allá de que el sindicato contemple esto, estableciendo sus propias redes y equipos en las organizaciones del sindicato, como vehículo de primer orden en la organización de los teletrabajadores o de los autónomos.

#### 4.1.4. La comunicación

En este cambio conceptual de nuestro trabajo, que implica no sólo a las pequeñas empresas, pues también en las medianas y grandes donde tengamos secciones sindicales, organizadas o no, hemos de mejorar nuestra relación con los trabajadores y trabajadoras en la atención hacia sus problemas y su resolución, la comunicación oral y directa es esencial, básica además para consolidar formas muy participadas de construcción de las decisiones, sin que ello suponga desprestigiar la importancia de la escrita y de su calidad, así como nuestra presencia en los medios de comunicación, primera fuente de información de nuestra actividad o nuestras propuestas entre los trabajadores en la mayoría de las ocasiones.

La visualización de la actividad sindical, en la propuesta y en la negociación, en el acuerdo o en el conflicto, requiere de mecanismos ágiles de comunicación tanto interna como externa. Por ello, CC.OO. debe poner los medios necesarios para que ésta llegue a los afiliados en los centros de trabajo y, por extensión, al conjunto de los trabajadores desde una actividad coordinada entre el conjunto de organizaciones que

evite la dispersión, la reiteración de mensajes desde distintos medios sindicales y el despilfarro, sin mayor eficiencia, que ello suele conllevar.

Se debe proceder a la elaboración de un plan de comunicación, con la participación de todas las organizaciones confederadas, en el que se concreten los medios y procedimientos tendentes a: a) garantizar que los sindicalistas de las diferentes estructuras reciben en el tiempo requerido una información suficiente y adecuada para realizar su trabajo; b) asegurar que las estructuras que deben transmitir la información a los trabajadores en los centros de trabajo disponen de los medios necesarios para ello; c) optimizar la utilización y hacer accesibles los medios y soportes de comunicación sindical de los que disponemos (publicaciones, fax, correo electrónico, páginas Web, Intranet, etc.), y d) poner la política de comunicación al servicio de las actividades principales del sindicato; además de la acción sindical, también de la afiliación, la formación, de la renovación y extensión de la representación sindical, etc.

No es necesario extenderse en la importancia de los medios de comunicación en el mundo actual, en el papel que desempeñan en la configuración de las opiniones sociales y en la proyección de la actividad de cualquier organización. La política de comunicación, además de asegurar la presencia más amplia posible en los medios, debe cuidar especialmente el contenido y la calidad de las informaciones que producimos. Para ello es necesario seguir avanzando en la línea de profesionalización de la actividad, a través de los Gabinetes de Prensa. Igualmente, para lograr una suficiente coherencia en la transmisión de la imagen y de los mensajes de CC.OO. es necesaria una coordinación permanente de las Secretarías de Comunicación.

En este nuevo mandato se debe abordar la conversión de «Gaceta Sindical» en una publicación distribuida al conjunto de los afiliados, compatible con otras publicaciones de las organizaciones confederadas. Se debe encontrar la fórmula para que una publicación de estas características sea compatible con la actual revista «Trabajadora» y con el mantenimiento de números monográficos especializados, de reflexión, debate y aportación de soluciones sobre los nuevos escenarios en las relaciones laborales, en donde se aborden con amplitud los aspectos supranacionales de la acción sindical, y que cumplan también un cierto papel formativo.

#### 4.1.5. Resultados

Los aciertos y errores de nuestra política sindical tienen siempre un efecto en nuestra afiliación y representatividad. De ahí que debamos entender de manera integrada nuestra política sindical y la organizativa, pues si la primera no conecta con los intereses y necesidades de los trabajadores, los esfuerzos en materia organizativa estarán impregnados de voluntarismo y los resultados serán negativos o raquíticos.

Por ello, los resultados en materia de crecimiento y consolidación organizativa no pueden ser ajenos. Los más fehacientes son sin duda el crecimiento afiliativo, en primerísimo lugar, y nuestros avances en representatividad.

Programar objetivos anuales de crecimiento afiliativo y de incremento de la representatividad debe formar parte inexcusable de los planes de trabajo de todas las organizaciones de CC.OO., de forma vinculada a la actividad sindical que vayamos a desarrollar en relación con la negociación colectiva o con la que llevemos a cabo con los poderes públicos, con nuestra actividad en torno al empleo, con nuestras iniciativas formativas pensando que no formamos sólo para elevar la cualificación o aumentar la empleabilidad de los trabajadores, sino también para incorporarles a nuestra organización, etc. Pero carece de sentido programar objetivos si éstos, a su vez, no se verifican periódicamente analizando las causas para corregir cuando los resultados se alejen de los esperados en la programación realizada.

A la ya instituida costumbre de someter a aprobación anual de los máximos órganos de dirección entre congresos los presupuestos y balances de cada organización, hemos de añadir la de analizar los resultados en materia de afiliación y representatividad con el máximo rigor y valorando lo que los avances o retrocesos puedan indicarnos, lejos de cualquier retórica justificativa.

#### 4.1.6. Formación sindical

En este conjunto de estrategias que aspira a mejorar cualitativa y cuantitativamente nuestra política organizativa, es una pieza fundamental la formación sindical, debiendo aumentar su cantidad y calidad entre lo que consideramos nuestro activo fundamental: los cuadros y delegados del sindicato. Éstos han de ser los principales activistas en el desarrollo de una nueva política organizativa más activa y eficaz, como pretendemos, y por tanto necesitan mejores instrumentos y capacidad personal para llevarla a cabo.

Hasta ahora ha predominado una componente utilitarista en la formación de nuestros delegados, intentando hacer a éstos más conocedores de los principales resortes legales y derechos contenidos en las legislación laboral y en los convenios colectivos. La formación sindical de los cuadros y delegados sindicales tiene que contemplar, cada vez en mayor medida, la adquisición de conocimientos sobre nuevas tecnologías y redes de comunicación. Sin perjuicio de ello, pues su utilidad es evidente para una relación más activa y resolutoria de problemas con los trabajadores, debe reforzarse la formación con un mejor conocimiento de la política sindical general y específica del sindicato y de los servicios que éste presta: técnicas de comunicación, negociación, gestión del tiempo, coordinación de grupos, etc. Formación teórica que se debe completar con

experiencias prácticas útiles en torno al trabajo a desarrollar. No pretendemos especialistas en asistencia a cursillos de formación que guarden para sí la riqueza de los conocimientos adquiridos. La estructura del sindicato debe estar implicada constantemente en la reformulación de las necesidades de formación sindical como oferta formativa que se plantea la organización a todos los niveles, para que se responda adecuadamente a las necesidades del sindicato; siempre teniendo en cuenta que esta reformulación debe tener una salida correctamente planificada.

Los contenidos de la formación sindical tendrán que profundizar y difundir las medidas de acción positiva para los colectivos más desfavorecidos por causas sociales o físicas o psíquicas, transmitiendo la necesidad de tener a estos colectivos en cuenta en todo momento en la negociación colectiva y aprovechar los espacios que brindan los períodos de formación para el debate y la concienciación de las condiciones de desigualdad y precariedad de los mismos.

La formación sindical debe tener un carácter básicamente transversal en un primer momento; transversalidad que habrá que garantizar a través de las áreas de formación sindical de los territorios después de elaborar un plan de necesidades discutido en los diferentes consejos de formación sindical, donde tendrá un papel crucial la detección de necesidades que hayan hecho las Secretarías de Acción Sindical y de Organización correspondientes. En este plan se tendrán especialmente en cuenta las necesidades formativas de los delegados y delegadas de las pequeñas empresas, buscando adaptaciones específicas para superar sus dificultades estructurales. La globalidad de los planteamientos, los fines del plan, la rentabilización de los recursos, la defensa de garantías mínimas de calidad, exigen para la formación sindical un carácter confederal, lo que significa que va dirigida a toda la organización, y ésta, en su totalidad, ha de implicarse en ella, respetándose, eso sí, las peculiaridades propias y la implicación y responsabilidades de cada ámbito. Hacemos referencia en múltiples ocasiones a la necesidad en la acción sindical de un trabajo integral con una concepción transversal, por lo que la formación sindical ha de cumplir su función como facilitadora de herramientas básicas para el desarrollo del trabajo en equipo y, asimismo, potenciar los valores solidarios e igualitarios con el fin de amortiguar la influencia de los valores individualistas que predominan en la sociedad capitalista.

La formación de los representantes sindicales debe contemplar también la formación en valores que repercutan en una mejora de su capacidad para afrontarse a cuestiones como la incorporación de inmigrantes a los centros de trabajo, la incorporación de las mujeres en igualdad de condiciones a todos los puestos de las plantillas de las empresas, la incorporación de reivindicaciones de carácter medioambiental en los procesos de negociación colectiva...

Esta formación debe procurar también que los representantes sindicales se impliquen para promover cambios de actitudes en el conjunto de los trabajadores.

La formación sindical incluirá habilidades que mejoren la capacidad de comunicación, de promover la participación, de resolver conflictos... de los representantes sindicales.

Se ha de profundizar en el papel que han de jugar las estructuras de rama, desde las necesidades detectadas por las federaciones, no sólo desde el punto de vista de su participación en la programación general a través del Consejo Confederal de Formación y de los Consejos territoriales, sino también en la especificación de sus necesidades y en la indicación de contenidos propios y en la forma que éstos deben insertarse dentro del Plan Confederal, haciendo especial hincapié en el diseño de acciones formativas y la difusión de las buenas prácticas de formación sindical. Por ello, las Federaciones estatales, a través de sus órganos de dirección, deberán definir sus planes específicos de formación que, afectando a la totalidad de las estructuras federativas, contendrán las necesidades formativas específicas de la rama, los recursos necesarios para su realización y los instrumentos de coordinación con las estructuras formativas confederales.

La Escuela Sindical Confederal Juan Muñiz Zapico tendrá que jugar un papel relevante no sólo en el campo de la coordinación, sino también en el de la investigación y propuestas tanto metodológicas como temáticas, que den prioridad a una formación que cuente con los conocimientos en aquellas habilidades personales, sociales, organizativas, de planificación de la acción y evaluación de los procesos. Habilidades que aprendidas con una metodología en la que el sindicalista se sienta actor, es lo que le dará una actitud mental acorde con la idiosincrasia de nuestra organización.

Deben planificarse las acciones formativas como planes integrales en cuanto a objetivos y colectivos a los que queremos formar dentro del sindicato, independientemente de que se utilicen para ponerlos en práctica fondos propios o subvenciones. La formación sindical no puede quedar supeditada a la existencia de estas últimas.

#### 4.1.7. Movilidad de cuadros

Las capacidades potenciales de generación de cuadros y activistas son objetivamente diferentes entre unos y otros sectores en los que el sindicato tiene implantación. Conviven en CC.OO. aquellos que disponen de amplias posibilidades de liberaciones, fruto de las características inherentes a cada uno de ellos y del tamaño de los centros de trabajo, con otros en los que las dificultades son obvias para tan siquiera tener un mínimo de cuadros y delegados en los que sustentar nuestras estructuras.

Este estado de cosas, en el que la actuación del sindicato para poder cambiarlo en cada sector tiene límites reales, nos obliga a actuar de manera compensatoria y solidaria si no queremos condenar a determinadas organizaciones del sindicato a un perma-

nente subdesarrollo organizativo y, por ende, a una incapacidad real de relacionarnos con los trabajadores.

Hemos de activar una política que estimule la voluntariedad en la movilidad geográfica y funcional de cuadros, desplazando los necesarios desde las organizaciones más dotadas hacia aquellas otras que tienen carencias reales detectadas.

Para actuar en esta dirección ha sido hasta ahora un obstáculo objetivo que la participación en los procesos congresuales del sindicato y el derecho a ser elegido esté circunscrito a la rama y el ámbito territorial de encuadramiento. No se trata de alterar las bases de un modelo participativo que se asienta en la doble estructura de CC.OO. y en el encuadramiento del trabajador afiliado en base al sector y ámbito territorial de localización de su empresa o centro de trabajo. Sin embargo, nuestras normas internas para garantizar la participación y los derechos en igualdad de condiciones no puede convertirse en rémora para nuestro desarrollo organizativo.

Por tanto, se ha de facultar a la Ejecutiva Confederal y a las de las organizaciones confederadas para que elijan personas, dentro de ciertas limitaciones que preserven y garanticen nuestro funcionamiento democrático, que puedan desempeñar tareas de dirección con plenitud de derechos en apoyo y refuerzo de organizaciones territoriales o de rama ajenas a las de su encuadramiento afiliativo.

#### 4.1.8. El sindicato en la pequeña empresa

El cambio conceptual y de contenido que pretendemos imprimir en el trabajo de nuestros equipos de atención se ha tratado en el apartado de la representación y las elecciones sindicales, pero obviamente no sólo porque tenga su importancia a los efectos de mejorar nuestra representatividad, sino porque la tiene para mejorar nuestra implantación y presencia entre el grupo de empresas dominante en nuestra realidad productiva y de servicios. Aun así, sería insuficiente si no lo complementamos con fórmulas organizativas nuevas y más flexibles que permitan organizar a los afiliados de las Pymes en entornos naturales sectoriales o territoriales.

Nuestra concepción tradicional de las secciones sindicales ha entendido siempre éstas en el centro de trabajo o empresa, desde una visión ligada a la predominancia del gran centro fabril o la gran empresa, modelo que ha ido mutando hacia el actual de predominio abrumador de las Pymes (más del 98% de las empresas son de menos de 50 trabajadores) y diversificación de la actividad de los grupos empresariales, de subcontratación de actividades y segregación de unidades de negocio.

Existen hoy numerosas actividades en las que participan trabajadores de una gran empresa matriz, junto a otros de numerosas empresas subcontratadas. Grandes centros

de ocio y servicios donde conviven trabajadores de muy diferentes empresas. Polígonos industriales donde asientan su actividad empresas que pertenecen a un mismo o diferentes sectores.

Todos esos trabajadores sufren relaciones laborales con problemas, en muchos casos comunes, y cuya solución podría abordarse desde planteamientos globalizadores o, al menos, sincronizados para que el avance en derechos de unos no se haga a costa del retroceso de otros.

Ello exige fórmulas más flexibles en nuestra manera de entender la organización. Fórmulas en las que, priorizando la pertenencia a un mismo sector como primera razón y justificación para una agrupación organizativa, se abra camino a la constitución de «agrupamientos sindicales zonales o de distrito» con afiliados y afiliadas dependientes de diferentes empresas en aquellos casos en los que circunstancias como las anteriormente descritas u otras similares lo aconsejen. Una decisión de estas características y la iniciativa para su constitución debe partir de la organización sindical de rama más cercana al ámbito donde se den realidades de este tipo.

Se hace necesaria la coordinación de los representantes sindicales y las trabajadoras/es que realizan actividades dentro del mismo sector y en diferentes empresas, pero cuyas empresas están vinculadas, bien por asociación entre ellas, por tratarse de empresas desgajadas de una principal o creadas por ésta para la realización de determinadas tareas. Los mecanismos de coordinación facilitarán el intercambio de información y permitirán promover medidas de presión colectiva encaminadas fundamentalmente a mejorar las condiciones de trabajo de aquellos que se encuentran en peor situación y a evitar que se segreguen nuevos colectivos de trabajadores hacia otras empresas que ofrecen peores condiciones laborales.

En el mismo sentido cabe actuar cuando trabajadores de un mismo sector pero dependientes de diferentes empresas subcontratadas trabajan en un mismo ámbito formando parte de un conjunto de toda una actividad productiva, agrupando a los afiliados y estableciendo mecanismos de coordinación de la acción sindical cuando se requiera. Ejemplos de esto los tenemos en los astilleros, las refinerías o las fábricas de automóviles, con todo su entorno de empresas de componentes.

Un instrumento que puede resultar interesante, para ayudar a extender la presencia del sindicato en estos ámbitos, es la nueva figura de los planes de pensiones de promoción conjunta que facilitan gestionar de manera coordinada y unificada intereses comunes en materia de previsión social complementaria, de los trabajadores de las empresas que emplean menos de 250 trabajadores.

Un último ejemplo de ello, reconocido ya legalmente el derecho de los representan-

tes sindicales de la empresa usuaria a velar por sus intereses, es el de los trabajadores de las ETT cedidos en misión.

Otra de las cuestiones que debemos abordar, en lo que a la acción sindical en la pequeña empresa se refiere, es una mayor protección y cobertura a los delegados y delegadas de personal. Con demasiada frecuencia se dan situaciones en que las empresas se deciden por ignorar a la representación sindical, cuando no a sabotear directamente su función representativa. Es el caso de empresas donde con mayor frecuencia la dirección de las mismas recae en la misma persona que hace las funciones de jefe directo de los trabajadores y trabajadoras y donde las relaciones de producción se caracterizan por un permanente menoscabo de la dignidad de los representantes legales de los trabajadores. Desde nuestro sindicato debemos articular los mecanismos legales y de acción sindical para garantizar una mayor cobertura a estos compañeros y compañeras, medidas que pasarían, entre otras, por:

- Exigir ante las situaciones correspondientes mayor rigor en la aplicación de medidas penales a los empresarios que atenten contra la libertad sindical en la figura de los/las representantes de los trabajadores.
- Comprometer a la Inspección de Trabajo en un mayor seguimiento y castigo de la represión sindical en la pequeña empresa.
- Prestar una mayor atención, por parte de los sindicatos de rama, a los/las trabajadores de las pequeñas empresas, lo cual pasa por un mejor seguimiento y apoyo sindical a los delegados y delegadas que hayamos obtenido en las elecciones sindicales.
- Ampliar el período de garantías de los delegados al finalizar el mandato de cuatro años. De nuestra capacidad para mejorar la acción sindical en la pequeña empresa dependerá una mayor implantación en un sector que cada vez va ganando más peso en el tejido productivo.

#### 4.1.9. La concepción y el uso de los derechos sindicales

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.

Avanzamos en el 6º Congreso 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 trayendo una parte de los mismos de los ámbitos en los que por tener una más amplia disposición de horas sindicales o liberaciones podemos hacerlo en 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 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.

Complementariamente, las Federaciones estatales deben acordar en sus congresos o consejos el establecimiento de un porcentaje mínimo anual de los derechos sindicales existentes en cada gran empresa o centro de trabajo con disposición amplia de éstos, destinado a cubrir necesidades organizativas y de estructuración del sindicato en todos los ámbitos y no sólo en el específico de actuación de cada federación. Para ello, se acordará con la dirección confederal un cupo, en el caso de cada federación que se encuentre en estas circunstancias, destinado a cubrir necesidades como las descritas en ámbitos distintos al de la federación de procedencia.

## 4.2. La articulación sectorial y la articulación territorial

### 4.2.1. Organizaciones y estructuras

La federación, tal y como expresaba el 6º Congreso, es la organización fundamental en la acción sindical y organización de los trabajadores en la empresa. La Federación estatal tiene capacidad autoorganizativa en todo el territorio del Estado, adecuando su

marco organizativo a la realidad de la estructura productiva o de servicios sobre la que tiene que actuar y a los marcos contractuales existentes o necesarios. En ningún caso esta afirmación es incompatible con el trabajo de las organizaciones de carácter territorial.

Para ello debe dotarse de las organizaciones en cada ámbito territorial analizando su necesidad y adecuación, pues corresponde a la Federación estatal la iniciativa en este terreno configurando su mapa organizativo. Asimismo, en los casos en que sea necesario se podrá dotar de estructuras de carácter extraterritorial para aquellos afiliados que trabajen en el extranjero. El eje esencial de esta configuración debe descansar en la Federación de nacionalidad/región, determinando a partir de ella la más conveniente (insular, comarcal, intercomarcal o provincial), teniendo en cuenta lo anteriormente expresado en relación a los marcos contractuales y estructura productiva sobre la que ha de actuar, y sólo cuando se carezca de capacidad suficiente, por escasa afiliación o implantación irregular, podrá recurrir a fórmulas alternativas en las que teniendo igualmente la iniciativa deberá asegurar, concertándolo con la organización territorial correspondiente, la debida coordinación y atención a los problemas sindicales sectoriales.

Sin embargo, 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 de cada sector. Una cosa son las organizaciones, allá donde éstas sean necesarias y posibles, y otra la estructura.

Contar con estructura que garantice presencia y atención permanente a los problemas de los trabajadores en sus lugares de trabajo es un elemento vital para una organización más desarrollada. Estructura que puede abarcar desde equipos de atención, como los definimos en este mismo documento, a cuadros sindicales designados por la organización de rama correspondiente, responsabilizados de la atención de uno o varios de los sectores encuadrados en una federación de rama 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 decidida por la rama. La existencia de organización no es necesariamente sinónimo de estructuración y, por tanto, una de las primeras responsabilidades de la organización de rama en cada ámbito es asegurar que se dota de la estructura adecuada para garantizar su papel íntegramente (en la acción sindical y en el desarrollo organizativo) en el ámbito de su actuación. La estructura de rama en el territorio se convierte en un instrumento sindical y operativo de primer orden, que permite, desde la realización de mapas de responsabilidades, el equilibrio necesario y el papel complementario que la organización territorial, en términos organizativos y de vinculación con la empresa, juega.

#### 4.2.2. Mapas de responsabilidades

Partiendo de este modelo de configuración organizativa decidida por la federación de rama, con los sectores, subsectores y organizaciones de rama en el territorio que cada una estime necesario tener, y completado con estructura que nos asegure llegar y estar en los centros de trabajo, cada federación debe diseñar su mapa de responsabilidades, de tal modo que asegure, de ser ello posible, la total cobertura de acción sindical y desarrollo organizativo en los sectores productivos o de servicios que abarca en el conjunto del Estado.

Estos mapas de responsabilidades deben ser los que nos permitan aprovechar de manera más eficiente el papel de apoyo complementario que la organización territorial debe jugar. Se necesita, por tanto, una definición clara y conocida de estos mapas de responsabilidades para que las organizaciones territoriales puedan asumir la necesaria cobertura de manera transitoria hasta tanto la federación de rama esté en condiciones de asumir su responsabilidad organizativa.

Esta complementariedad ha de ser codecidida y nunca impuesta, aunque la iniciativa corresponda a la organización de rama, resolviendo eventuales casos de disenso los órganos de dirección confederales.

#### 4.2.3. Flexibilidad y autoorganización

Como ya se ha señalado, el modelo organizativo en la rama ha de devenir de los sectores productivos y de servicios, los marcos contractuales existentes y las nuevas y complejas realidades que van apareciendo, que exigen permanente amoldamiento del sindicato para poder cumplir con el papel que nos es propio en todos los campos de nuestra actuación.

Uno de ellos, fundamental en nuestra concepción de la intervención del sindicato, es el de la acción socioeconómica en el territorio atendiendo a todas las facetas que integra el Estado Social por sus efectos y consecuencias en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. Ello implica acomodar igualmente nuestra organización a la configuración del Estado de las Autonomías, pues es dentro de ellas donde tiene buena parte de su expresión concreta.

La articulación y vertebración de nuestra organización en su doble vertiente, de rama y territorial, exige tener un gozne que sirva de engarce, y éste no puede ser otro que la federación en el territorio (nacionalidad o región), siempre que sea posible establecerla, como se ha descrito en apartados anteriores. Desde este nivel y hacia abajo, las federaciones de rama ejercerán su capacidad autoorganizativa en concordancia con los sectores y empresas que deben atender en los diferentes ámbitos terri-

toriales y con la flexibilidad que aconsejan las nuevas realidades existentes en el mercado de trabajo.

Dicha capacidad autoorganizativa ha de ser ejercida igualmente por las confederaciones de nacionalidad y uniones regionales, para los ámbitos territoriales que les son propios, desde un análisis riguroso que delimite dónde se necesita tener organización y dónde solamente estructuras de apoyo para nuestra acción sindical y desarrollo organizativo. La existencia de un local no es en sí mismo razón que justifique que deba existir organización. Es más, se debe realizar un minucioso análisis en cada ámbito territorial que derive en la adopción de agrupamientos organizativos que nos permitan un mejor aprovechamiento de recursos y mayor capacidad de actuación al margen de los locales que tenemos hoy, pero valorando dónde se justifica mantenerlos, así como dónde necesitándolos no contamos con ellos y debemos adoptar las medidas necesarias para poder disponer de uno a la mayor brevedad.

#### 4.2.4. Fusiones federativas

El 7º Congreso debe convertirse en el punto de arranque de la política de refuerzo de la estructura sectorial del sindicato en línea con lo establecido en el sexto. A pesar de los avances que sin duda se han producido desde el 6º Congreso hasta ahora, es necesario dar un nuevo impulso al programa de fusiones federativas.

No podemos afirmar que tengamos el mapa idóneo ni definitivo de federaciones. Concebimos la política de fusiones federativas no como condición única para el fortalecimiento y capacidad de actuación de las federaciones en todo el Estado, pero sí como condición muy necesaria. En bastantes casos, hemos podido comprobar que se ha logrado incrementar dicha capacidad, que no aseguraban muchas de las federaciones anteriormente existentes por su propia debilidad. En otros, hemos constatado que en paralelo se ha sufrido cierto debilitamiento de una atención sectorial que antes manteníamos, de tal modo que en algunos colectivos de trabajadores muy corporativizados hemos perdido representatividad que antes teníamos. Se impone adoptar las medidas correctoras necesarias en este mandato que, por supuesto, no tienen por qué pasar por adoptar modelos corporativos, pero sí por no perder pie en el conocimiento y atención a las demandas específicas de estos colectivos.

Proseguir en la política de fusiones exige analizar previamente las nuevas estructuras sectoriales, los movimientos de concentraciones empresariales, así como los fenómenos de diversificación de negocio que van adoptando algunas empresas dedicadas antes a una sola actividad productiva o de servicios, la liberalización que se está produciendo en algunos sectores antes sometidos a régimen de monopolio y los marcos contractuales existentes, para definirnos por nuevas fusiones. Las ya realizadas nos

han situado ante federaciones cuya afiliación se sitúa ya en niveles en general aceptables. No se puede decir lo mismo, sin embargo, en cuanto a su desarrollo y estructuración organizativa, pues contamos con federaciones con un considerable número de afiliados pero carentes de organización sólida en muchos ámbitos del Estado y faltas de una estructuración que asegure nuestra presencia en todos los centros de trabajo que deben abarcar.

Este factor debe ser uno de los principales a tener en cuenta para impulsar nuevas fusiones atendiendo a lo anteriormente resumido como elementos para definirnos por las más aconsejables. Es un análisis, por tanto, que no concierne sólo a dos o más federaciones que pudieran entender y disponer sobre su eventual fusión en exclusiva. Conciérne al conjunto de la Confederación, como también el del más adecuado encuadramiento sectorial.

En este nuevo mandato se debe llevar a cabo el estudio y propuesta de encuadramiento sectorial no acometido, para no entorpecer la culminación del mapa de fusiones acordado en el que finaliza en el 7º Congreso, resolviendo los llamados conflictos fronterizos –que en algunos procesos han dificultado la labor de atención, extensión y acción sindical– y dotándonos de un encuadramiento sectorial adecuado y uniforme en el conjunto del Estado que habrá de aprobar el Consejo Confederal. En cualquier caso, antes de que se inicie la fase de mayor concentración de EE.SS., el Consejo Confederal resolverá aquellos que no haya sido posible solventar a través del acuerdo entre las federaciones afectadas, estableciendo criterios que eviten que los citados conflictos se expresen en promociones o presentación de candidaturas de CC.OO. en competencia entre distintas federaciones.

Del mismo modo, la estructura suprafederativa del área pública, mientras las federaciones afectadas no decidan avanzar hacia otro modelo organizativo, deberá jugar de manera más eficaz su papel asumiendo integralmente las competencias que tiene asignadas según el documento constitutivo que acordaron y sancionó el Consejo Confederal.

#### 4.3. La organización de colectivos específicos

Autónomos, cooperativistas asalariados, pensionistas y jubilados, desempleados y técnicos, profesionales y cuadros son colectivos que tienen su ámbito de organización natural en las federaciones de rama correspondientes a los sectores donde trabajan o en nuestra Federación de Pensionistas y Jubilados, con la sola excepción de los desempleados, que por estar en búsqueda de su primer empleo no están encuadrados federativamente en ninguna rama.

Sin embargo, son colectivos que no sólo por encuadrarlos organizativamente en el sindicato tendrán en CC.OO. su referencia y solución a sus problemas.

- Unos, como los autónomos, en muchos casos obligados a establecerse como tales, precisan de fórmulas organizativas flexibles dentro de sus ramas de encuadramiento que les permitan coordinarse y encauzar sus reivindicaciones, así como la solución a sus necesidades colectivamente como trabajadores que, en el marco habitual de tratamiento individualizado con las empresas que les contratan, tienen una debilidad obvia.
- En el caso de los pensionistas y jubilados, su organización federativa –la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CC.OO.– es la que organiza y asume la representación de todos los pensionistas en cualquier régimen de pensión que no desempeñen actividad laboral. Su papel contractual está en relación directa con el Gobierno del Estado, con los de las Comunidades Autónomas y las entidades locales en las reivindicaciones que afectan a los pensionistas y jubilados; pero como éstas son indisociables en la mayor parte de las ocasiones de las de quienes adquirirán en su día tal condición, ha de ejercerse en colaboración directa con la dirección confederal o la de las organizaciones correspondientes a los otros ámbitos citados.

De este modo se podrá asegurar la capacidad de propuesta y participación en los ámbitos contractuales que le son propios –en particular sobre temas del Estado Social–, aunque no en exclusiva, pues afectan también a los derechos futuros de muchos trabajadores y trabajadoras que desempeñan una actividad laboral. Por ello, las delegaciones que se constituyan a los diferentes niveles para tratar o negociar sobre asuntos que afecten a los pensionistas y jubilados deberán contar con la participación de la organización correspondiente de pensionistas y jubilados de CC.OO.

La Federación Estatal de CC.OO. de Pensionistas y Jubilados organiza en el seno de CC.OO. a los pensionistas procedentes de todas las ramas de la producción y los servicios. Para ello se debe realizar un seguimiento de los afiliados y afiliadas en edades próximas a la de jubilación entre las organizaciones dependientes de esta federación y las territoriales del mismo ámbito, a través de los programas de «preparación a la jubilación», donde se establecerán fórmulas de colaboración entre pensionistas y jubilados y acción social, de tal modo que cuando la alcancen permanezcan en el sindicato, sin que con ello puedan entenderse agotadas las acciones encaminadas a conseguir mayor afiliación entre los pensionistas y jubilados. La dirección confederal promoverá a todos los niveles el refuerzo de las relaciones socioorganizativas de las otras federaciones de la producción y los servicios, así como de las organizaciones territoriales con las dependientes de la Federación de Pensionistas y Jubilados para asegurar el indicado trasvase afiliativo y para que, cuando entre unas y otras así se acuerde,

pueda haber participación recíproca en los órganos de dirección, con voz pero sin voto, para garantizar la mejor atención sindical y sincronización en objetivos compartidos.

En cuanto al colectivo de prejubilados y, aun sin estar desempeñando actividad laboral, si éstos siguen teniendo algún nexo con la empresa donde prestaron sus servicios y que les pueda afectar en cuanto a su situación de prejubilación, deberán permanecer como afiliados a la rama sectorial correspondiente a la empresa hasta alcanzar la edad reglamentaria de jubilación, para así recibir una mejor atención sobre acuerdos sindicales que les puedan afectar.

- Muchos de los trabajadores desempleados afiliados a CC.OO. permanecen en las organizaciones de rama a las que pertenecieron originariamente antes de perder sus puestos de trabajo; otros, se han afiliado directamente a federaciones de rama, especialmente del área pública, pues aspiran a trabajar en los centros de las Administraciones Públicas. El colectivo que se afilia a CC.OO. sin encuadramiento de rama, por encontrarse a la búsqueda del primer empleo, no es por tanto el más numeroso.

Por más fácilmente identificable, es este último el que suele tener mayor facilidad de acceso a los servicios que presta el sindicato de formación ocupacional por sí mismo, o podemos proporcionarles la información necesaria para que puedan acceder al que prestan terceros. Otro tanto ocurre con los servicios dirigidos a la empleabilidad, como los que se ofrecen a través de los ASEM/ASOC, Oficinas de Información a los Parados, SIPES, etc. Lo suyo, sin embargo, es que se pusieran al alcance de todo el colectivo de desempleados que se afilia a CC.OO., directamente a organizaciones de rama o no.

Una vez que todas las organizaciones están incorporadas a la UAR es factible que las Secretarías de Empleo o las vinculadas a este área conozcan todos los nuevos afiliados desempleados hacia los cuales habrá que canalizar la información necesaria sobre todos los servicios que el sindicato puede ofrecerles, así como todas aquellas otras informaciones útiles a quien se encuentra en situación de paro. No es suficiente con los temarios de oposiciones o cursos de preparación para estas que ponemos hoy a disposición de una parte de los desempleados.

- Los técnicos, profesionales y cuadros son un colectivo que se sitúa de forma progresiva extramuros de la negociación colectiva, con pactos individualizados que regulan sus relaciones laborales o, en dependencia de los sectores y de su ubicación en ámbitos públicos o privados, su especificidad tiende a encontrar respuestas en convenios franja, separándose cada vez más de las condiciones generales pactadas en los convenios de los sectores o empresas. De ello se derivan pro-

blemas cada vez más agudizados: prolongación de jornada, alta disponibilidad, corta vida laboral, altas exigencias de formación, componente predominante de salario variable en sus retribuciones, etc.

Sólo desde la comprensión de sus problemas específicos por parte del sindicato y de saber conectar éstos con los generales, siendo capaces de incorporar a este colectivo a las reivindicaciones sectoriales y de empresa puede desprenderse una mayor capacidad de organizarles en el sindicato. Su organización debe pasar por los cauces naturales de la federación de rama de adscripción, pero generando espacios propios dentro de la rama y de coordinación entre ramas que puedan dar respuesta a esta necesidad de conectar y sincronizar reivindicaciones específicas con las generales.

#### 4.3.1. Los autónomos y su relación con CC.OO.

Los cambios en la organización del trabajo y en la reestructuración de las actividades empresariales han generado un amplio tejido de trabajo autónomo dependiente a través de procesos de externalización y descentralización. Este proceso ha desplazado a muchos trabajadores y trabajadoras del escenario tradicional del sindicalismo, provocando una posición de debilidad en la concertación de sus condiciones de trabajo y el nacimiento de nuevos fenómenos de precariedad laboral.

En los últimos años, una parte significativa de los puestos de trabajo que se han creado son no asalariados. Es una realidad de la que CC.OO. no puede permanecer al margen si quiere ser un sindicato de todos los trabajadores y trabajadoras.

Las nuevas tecnologías de la flexibilidad, el teletrabajo, el fuerte desarrollo del sector de servicios a las empresas, las actividades relacionadas con el ocio, y las nuevas actividades económicas generadas por nuevas demandas sociales, están multiplicando de forma acelerada el número de profesionales que se vinculan a la actividad de una o un grupo reducido de empresas.

En ocasiones, y especialmente en ciertas actividades, estas personas eligen de forma voluntaria este vínculo que puede permitir un mayor autogobierno del propio trabajo, pero la ausencia de organización y de capacidad contractual colectiva les coloca en una posición muy débil en la negociación con el empresario.

En otras, la diversidad de las nuevas formas de trabajo exigen un diagnóstico concreto en cada ámbito federal para identificar aquellos colectivos, que denominamos falsos autónomos, para los que la alternativa sindical –a través de una nueva legislación en materia de subcontratación– sea la recuperación de la condición asalariada, reconstruyendo sus vínculos contractuales con las empresas.

Se incluyen: el trabajador no asalariado sin trabajadores a su cargo, empleadores sin fines empresariales y autónomos agrupados en fórmulas de economía social.

No cabe duda que existe una determinada problemática sindical derivada de la presencia del autónomo sin trabajadores a su cargo, que CC.OO. debe abordar. Primero, porque estamos ante un colectivo definido como estable. Segundo, porque estamos también ante situaciones que bordean la legalidad, cuando no la vulneran directamente, por parte del sujeto contratante, en las que CC.OO. debe incidir. Tercero, porque abordamos, en no pocas ocasiones y no sin dificultad, su acción sindical en la empresa, al entrar en situaciones de complejidad con las relaciones laboral-mercantiles de los trabajadores autónomos.

Estas cuestiones son lo suficientemente ilustrativas para que CC.OO. no pase de largo sobre esta realidad y las encauce sindical y organizativamente.

Por todo ello, es necesario que el sindicato se implique en esta problemática tan diversa y organice con los propios afectados, y teniendo en cuenta la existencia de incipientes movimientos asociativos en algunos de estos colectivos, el ganar espacios de contractualidad y negociación con las empresas, partiendo de determinadas experiencias que ya existen.

Plantearíamos la creación de servicios de información y asesoramiento en los ámbitos territoriales e iniciar el cauce organizativo en las organizaciones y estructuras sectoriales. Igualmente, la propuesta incluiría desarrollar una amplia campaña de afiliación CC.OO., así como la apertura de un proceso de relación con las asociaciones profesionales preexistentes, desde el interés mutuo.

Como objetivo, este proyecto sindical plantearía: disponer de buenos servicios en los temas económicos, jurídico y fiscal para cubrir las necesidades profesionales, ser capaces de concertar políticas contractuales respecto de las condiciones de trabajo y derechos de los nuevos colectivos, y conseguir un marco legislativo que tutele sus condiciones específicas, y para lo que igualmente es necesario que en las federaciones en las que el peso creciente de estos colectivos se diseñen modelos organizativos flexibles que cumplan las premisas antes señaladas, extendiéndolas en el conjunto del Estado.

## 5. LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS

La finalidad de la actividad económica, además de garantizar la autonomía y la independencia, se convierte en un medio absolutamente necesario para incrementar la

capacidad de intervención sindical y social, para fortalecer y extender la organización y la afiliación.

Asegurar la máxima eficiencia, transparencia y solidaridad en la gestión de los recursos, así como el cumplimiento de las obligaciones internas y externas de las diferentes estructuras y organizaciones, es la garantía para el mejor cumplimiento de los objetivos antes comentados.

En esta línea, la gestión de los recursos, así como los medios a disposición de la organización, aparecen como un elemento fundamental en su relación con la política organizativa y sindical.

Las propuestas que se realizan tienen antecedentes en experiencias de gestión de las organizaciones territoriales o federales y desarrolladas a partir de las premisas planteadas por congresos anteriores, especialmente el 5º Congreso Confederal, que dio un impulso notable a la mejora de los procesos de gestión de los recursos.

Los ingresos por cuota son el soporte de la autonomía sindical, con los que las diversas organizaciones y estructuras deben financiar las actividades sindicales básicas.

Una adecuada gestión de los ingresos deberá posibilitar la financiación, con subvenciones públicas de carácter finalista, utilizadas rigurosamente, de servicios de mercado de trabajo y apoyo a colectivos concretos, con el objeto de incrementar nuestra capacidad de intervención social y de servicio sindical a los trabajadores.

Especial importancia tiene la utilización de las subvenciones para orientación y formación profesional. Las organizaciones del sindicato dirigirán y centrarán los objetivos sindicales de las iniciativas, proyectos, programas y acciones formativas, pero delegarán la ejecución directa con la entidad formativa de CC.OO., la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (Red FOREM-CEPROM), estableciéndose entre la fundación y la estructura sindical un convenio. Cuando la ejecución directa no sea posible se recurrirá a medios externos contratados a través de la fundación. Podría darse un último supuesto de que la propia estructura del sindicato justificase la necesidad de contratar directamente con una entidad profesional externa; en este caso, esa estructura acordará mediante un convenio con FOREM-CEPROM un plan específico de seguimiento y control de dichas acciones formativas.

La Red FOREM-CEPROM tiene ubicación física territorial y para garantizar el imprescindible rasgo de confederalidad el sindicato fomentará, por una parte, en cada territorio el funcionamiento a través de los consejos o patronatos en los cuales tienen que participar tanto las estructuras territoriales como federativas, y por otra, a nivel de la Confederación, el correcto funcionamiento de dos instrumentos: el patronato estatal en el que están presentes los territorios, las federaciones y la propia Confederación, y la

existencia de una estructura de FOREM Confederal con capacidad de coordinación y control de todos los FOREM territoriales como instrumento para la dirección política de la Secretaría y el Consejo Confederal de Formación en sus labores de planificación, programación y rendimiento de cuentas; esta capacidad vendrá establecida a través de convenios de colaboración FOREM territorial/FOREM confederal con obligaciones mutuas.

Toda iniciativa en actividades complementarias de servicios deberá garantizar su autofinanciación, no absorbiendo recursos ordinarios que deben asegurar las actividades sindicales básicas.

Por lo que se refiere a la cuota, el objetivo de la asignación de los porcentajes, aprobados en el 5º Congreso Confederal, es dar continuidad en la apuesta por el desarrollo federativo, con el equilibrio necesario para el desarrollo también de la acción socioeconómica en el territorio.

En esta dirección, adicionalmente, con el objeto de que la Federación estatal pueda disponer de fondos de solidaridad interna para apoyar el desarrollo de sus organizaciones o estructuras más débiles, se podrán crear fondos internos destinados específicamente a este cometido, que serán financiados por la Federación estatal y sus estructuras hasta un porcentaje del 5% sobre el porcentaje total de la rama. Esta decisión deberá ser adoptada bien por acuerdo del congreso de Federación estatal, o bien por la mayoría absoluta del Consejo Federal de la Federación Estatal.

Quedando garantizada la asignación efectiva de los recursos aprobados para las diferentes organizaciones y estructuras, esto debe corresponderse con la obligación de hacer frente a los pagos internos que se puedan derivar de servicios comunes o acuerdos entre organizaciones para el desarrollo de actividades conjuntas, servicios internos, etc.

Dada la importancia que dentro del funcionamiento financiero tienen los «servicios comunes», el Consejo Confederal deberá establecer una normativa específica que será de obligatoria aplicación por todas las organizaciones. En todo caso, los servicios comunes serán objeto de negociación interna entre la Confederación de nacionalidad o Unión regional y la estructura federativa correspondiente; en esta negociación participará la Federación estatal, el acuerdo final deberá ser ratificado por los órganos competentes de las Confederaciones de nacionalidad y de las Federaciones estatales.

Las organizaciones en que se estructuran las Federaciones estatales, las Confederaciones de nacionalidad o Uniones regionales tendrán autonomía presupuestaria. Dicha autonomía implica la capacidad de proponer la realización de gastos y de ingresos, en virtud y dentro del presupuesto correspondiente.

El presupuesto es el reflejo del trabajo sindical, su seguimiento y control constituye un elemento básico de nuestra actividad. El presupuesto tiene como requisito básico el equilibrio entre ingresos y gastos; las excepciones a esta regla deben ser siempre previamente autorizadas por la organización superior. En el caso de las Federaciones estatales y Confederaciones y Uniones de nacionalidad y región, por la Confederación. En el caso de las Federaciones regionales por las Federaciones estatales o las Confederaciones de nacionalidad o región.

La capacidad presupuestaria de las estructuras de rama en el territorio estará vinculada en su desarrollo presupuestario a las estrategias sindicales diseñadas por las federaciones, con participación de las Confederaciones de nacionalidad o región, teniendo como base para el desarrollo del presupuesto económico los mapas de responsabilidades, tanto operativos como sindicales, ajustando las responsabilidades sectoriales y las multisectoriales o territoriales.

En el caso de la no existencia de estructura de rama en el territorio y de la existencia de un coordinador o una coordinadora sectorial, la ejecución de los recursos económicos será pactada, una vez definido el mapa de responsabilidades entre la organización federal y territorial respectiva.

Los presupuestos de las estructuras de rama en el territorio se integrarán organizativamente tanto en la Federación estatal como en la Confederación de nacionalidad, región y Uniones regionales.

La consolidación financiera, con los efectos fiscales que ésta comporte, se realizará desde los centros contables, definidos como instrumento confederal al servicio de las organizaciones federativas y territoriales, a partir de la elaboración de un mapa en el que quede definido dónde consolidan todas y cada una de las organizaciones, que deberá ser coherente con los principios organizativos definidos congresualmente, sin que las soluciones técnicas alteren el modelo sindical de doble estructura. El criterio básico de consolidación contable será que la consolidación y la declaración fiscal recaerá sobre los organismos definidos en el artículo 17.1 de los Estatutos Confederales; es decir, la Comisión Ejecutiva Confederal, las Federaciones estatales y las Confederaciones y Uniones de nacionalidad o región.

Asimismo, se definirán confederalmente los aspectos básicos de la relación con los sindicalistas sujetos a mandato, así como las pautas para la negociación colectiva de las relaciones laborales del personal técnico, administrativo y de servicios. En todo caso, se garantizará la homogeneidad de tratamiento en el ámbito territorial de Comunidad Autónoma.

Los registros confederados recogidos en el artículo 40 de los Estatutos están dirigidos al desarrollo de instrumentos de gestión transparentes y jurídicamente seguros.

Con el fin de hacerlos operativos la Comisión Ejecutiva Confederada resultante del 7º Congreso realizará propuestas de Reglamento Confederado para el registro de apoderamientos, facilitando la inscripción inmediata de todas las renovaciones de poderes, que tendrán lugar tras los procesos congresuales.

La organización de la gestión se realizará a través de instrumentos de gestión confederal, consistentes en: UAR, ente gestor, Departamento Informático Confederado, centros contables.

En materia informática se adoptarán medidas para definir un proyecto informático unificado en el conjunto de la Confederación.

Los centros contables, siguiendo el modelo UAR, serán de naturaleza administrativa dependientes del Consejo Confederado. Contarán con un presupuesto específico y fórmula de financiación confederal.

El control de la gestión se realizará a través de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas, a la que se le dotará de una Unidad de Control Interno, con medios suficientes, para su actuación única en todas las organizaciones, coordinada con las Comisiones de Control Económico de éstas.

## Resolución General

En este 7º Congreso Confederal ha quedado de manifiesto que al ser CC.OO. la primera fuerza sindical de España, las conclusiones adoptadas tienen una enorme importancia para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, para el conjunto de la sociedad. Percepción que nos indica, también, que tenemos una especial responsabilidad en el desarrollo de propuestas y alternativas que, incidiendo en las empresas y fuera de ellas, contribuyan a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de millones de personas.

Un congreso que, con el lema «Contigo en el trabajo, contigo en la sociedad», ha expresado su compromiso de acción con todas ellas. Ampliar nuestra organización para ampliar los derechos de los trabajadores se convierte así en un objetivo central para ganar en capacidad de actuación como sindicato de clase, general, no corporativo. Un sindicato que actúa como instrumento de cambio, impulsando una política sindical que, desde la asunción de la propia responsabilidad del sindicato en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, incide en el empleo, la protección social, la defensa del sector público y el fortalecimiento de la negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo. Una política sindical sobre la que debemos profundizar en el próximo período mejorando para ello los instrumentos de actuación.

En concreto, la Confederación Sindical de CC.OO. ha actuado defendiendo los derechos y objetivos generales que afectan a todos los trabajadores de todo el Estado. Actuaciones respecto a los derechos laborales y sociales que implican, también, una redistribución de la riqueza, una distribución más justa de los esfuerzos y de los beneficios en este ciclo expansivo de la economía. Unos derechos y objetivos generales que hemos articulado con objetivos y derechos específicos promovidos por nuestras organizaciones sectoriales y territoriales.

La política sindical a desarrollar nos debe permitir adecuar nuestras estructuras y actuaciones a las nuevas realidades. Las modificaciones en la estructura productiva y en la empresarial; la aparición de nuevas actividades o la redefinición de las anteriores; la aparición de nuevas formas de relaciones laborales; las nuevas exigencias de cualificación profesional con nuevas categorías profesionales, diferentes exigencias de formación y actualización de los sistemas de clasificación profesional; la mayor diversidad de situaciones a las que hay que dar respuesta en un solo ámbito de actuación; la redefinición del papel del Estado y los compromisos sociales para asegurar la protección ante determinadas contingencias y el acceso a los servicios públicos, etc., suponen cambios con efectos indudables en nuestra organización y en nuestra actuación.

Estamos hablando, por tanto, de cambios en las relaciones laborales, los ámbitos de decisión, los sistemas de redistribución y de protección social, que se deben corresponder con efectos organizativos (quién y dónde decide, cómo se distribuyen los recursos, cómo se amplía la afiliación y la representación sindical...) y en la acción sindical (nuevos problemas que chocan con viejas respuestas, necesidad de una mayor información, cómo intervenir sobre la diversidad...). Cambios que nos obligan a afrontar el reto de definir el papel del sindicato en la empresa.

El progreso de CC.OO. hacia la autorresponsabilización de su papel en la mejora de los derechos del trabajo, desde la empresa hasta el marco político y jurídico del Estado Social, es un camino que sólo será posible recorrer desde un incremento del poder sindical basado en la autonomía del sindicato, nuestra vocación unitaria, la ampliación de nuestra afiliación, la conquista de nuevos ámbitos de intervención y de participación, y la mayor legitimación social del sindicato.

Por ello, CC.OO. considera que la atención sindical en la empresa nos exige reforzar el sindicato haciendo especial hincapié en las secciones sindicales como soporte básico de las federaciones, de forma que la acción sindical encuentre en la empresa una base sólida para su configuración y desarrollo.

Las nuevas formas de organizar la producción hace que debamos, además, impulsar una política de extensión de la red sindical por las pequeñas y medianas empresas, de forma que la atención a los trabajadores y trabajadoras de las mismas responda a una actividad programada y continua, que permita actuar en un medio tan diverso y tan disperso, y dé mayor seguridad a aquellos que por sus condiciones están en una situación de mayor desprotección. Debemos llegar a los trabajadores, escuchar sus problemas y dotarnos de instrumentos para su solución.

Tareas que nos van a permitir reforzar la capacidad de presión del sindicato en las empresas y en los sectores, vincular mejor a los trabajadores a nuestros objetivos y propuestas de acción sindical, sostener políticas de crecimiento de la afiliación basadas en la misma, así como en la oferta de servicios eficaces y bien gestionados. Un trabajo que nos permitirá tener un sindicato con presencia y organización suficientes en las empresas, desarrollar y asentar la unidad de acción con UGT y ganar fuerza en nuestra relación con las patronales.

Nuestra acción sindical en las empresas debe partir de la consideración de la organización del trabajo como un elemento central. Hay que eliminar el concepto anacrónico de facultades «exclusivas» del empresario en materia de organización del trabajo, ampliando nuestra capacidad de participación e intervención, colocando al sindicato en el corazón de las relaciones laborales. En definitiva, consolidar y ampliar nuestros derechos 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 en cada una de ellas.

En este sentido, el convenio colectivo es la expresión de la regulación colectiva de nuestros derechos y el camino principal para ampliarlos, mejorar nuestras condiciones de trabajo, la calidad de nuestro empleo y nuestra calidad de vida. Sin embargo, el modelo actual de negociación colectiva está en crisis. Es urgente emplazar a las patronales a desarrollar los compromisos adquiridos para la adecuación tanto de los contenidos como de la estructura de la negociación colectiva, tarea que requiere nuevos y más amplios esfuerzos de coordinación y de dirección sindical de los procesos de negociación para que sean un instrumento de solidaridad entre los trabajadores y asegurar tanto su máxima extensión como la ampliación de sus contenidos.

Además, debemos reforzar la negociación colectiva estableciendo sistemas estables de relaciones con las organizaciones empresariales en aspectos sustanciales como la formación continua, la solución extrajudicial de conflictos laborales o la salud laboral; impulsando las negociaciones interconfederales sobre cuestiones básicas en las relaciones laborales, y potenciando la negociación colectiva sectorial, tanto a través de convenios como a través de acuerdos sobre materias concretas.

Por otro lado, CC.OO. considera una prioridad en el próximo período impulsar el diálogo social europeo, un marco europeo de relaciones laborales y un mayor papel de la CES como sindicato europeo, así como la coordinación de la negociación colectiva tanto en el ámbito de los diferentes Estados europeos como en los distintos sectores profesionales.

Nuestra mayor fuerza sindical, derivada de la suma de esfuerzos de todas las organizaciones, nos permitirá responder a los retos que se presentan ante nosotros en el desarrollo de nuevos procesos económicos (mundialización, «nueva economía», etc.) que, sin embargo, se ven acompañados de rancias y viejas aspiraciones empresariales que niegan derechos elementales a amplias capas de la población en todo el mundo y que nos niegan el ejercicio de viejos derechos a través de las nuevas herramientas de comunicación desarrolladas, limitando la libertad sindical y nuestro derecho a defender a los trabajadores y trabajadoras.

La globalización no puede entenderse tan sólo de una forma. Más al contrario, es nuestra obligación trabajar para dotarla de componentes sociales suficientes que permitan acceder a sus ventajas al conjunto de los trabajadores.

El compromiso de CC.OO. con los trabajadores y con el conjunto de la sociedad lo establecemos sobre objetivos para la igualdad, la solidaridad, la cohesión social y la seguridad.

Un objetivo genérico de igualdad que hemos concretado con propuestas para la negociación colectiva, la intervención ante las Administraciones y su organización en

el sindicato que tratan de manera diferente a los diversos colectivos que, de una forma u otra, sufren mayores problemas de marginación o desprotección. Unos por su procedencia o por el color de su piel, con problemas de discriminación y desigualdad laboral agravados por las dificultades encontradas en la regularización de su situación. Otros por tener algún tipo de discapacidad que tropieza con barreras para su integración laboral y discriminaciones en sus condiciones de trabajo. Y otros que por su edad sufren con mayor intensidad las dificultades de encontrar un empleo y la precariedad en el mismo, con la mayor temporalidad de los contratos y la más alta rotación en el empleo.

Pero, de manera especial, el 7º Congreso Confederal de CC.OO. nos ha permitido aprobar un Plan de Igualdad que nos permitirá desarrollar activamente una política que garantice a las mujeres la efectiva aplicación de los derechos de igualdad y no discriminación para su incorporación y permanencia en el mundo laboral activo. Avanzar en la representación de mujeres en todos los ámbitos, en la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas sindicales, en la igualdad salarial y promover la consecución de un Acuerdo Interconfederal para el Desarrollo de la Igualdad de Oportunidades, son cuatro objetivos concretos que desarrollaremos en el próximo período.

La solidaridad y la cohesión social constituyen, a su vez, un aspecto esencial de nuestro congreso, con propuestas para ampliar nuestra capacidad de actuación sobre el conjunto de los sistemas de protección social, instrumento básico de redistribución de la riqueza y de garantía de seguridad para los trabajadores. Para ampliar y mejorar las prestaciones y servicios, cuidando siempre de garantizar su estabilidad futura. Promoviendo, también, un papel del sector público que es clave para el desarrollo económico e industrial, al tiempo que garantiza de cohesión social y territorial.

También consideramos tarea prioritaria la defensa de un política salarial que, atendiendo a factores como la inflación, la productividad y el crecimiento económico, permita mejorar la capacidad adquisitiva y la participación en la renta nacional de los trabajadores y trabajadoras. Apostamos por una política fiscal que garantice la suficiencia y la equidad, representada en la aportación de todas las fuentes de renta y la progresividad en la obtención de los recursos. Por una política presupuestaria que desarrolle servicios básicos de atención a la población como la sanidad, la enseñanza y los servicios sociales. Y por una política de protección social que dé seguridad a las personas ante contingencias sobrevenidas, como el desempleo o la invalidez. Y rentas suficientes al alcanzar la edad de jubilación. CC.OO. promoverá el máximo consenso político y social posible para la consolidación y el desarrollo del sistema contributivo y de reparto de pensiones, la mejora de la sanidad pública y asegurar una enseñanza pública en la que la educación se comprenda como un sistema básico de cohesión social.

Y, por último, cabría destacar entre las propuestas aprobadas en nuestro Congreso Confederal un objetivo central respecto al empleo: reducir la excesiva temporalidad, su alta rotación y la precariedad vinculada a las mismas. Por tanto, dar mayor certidumbre al futuro de los trabajadores y las trabajadoras, y en especial a los colectivos más desfavorecidos. Al mismo tiempo, impulsar políticas de desarrollo regional e iniciativas locales, potenciando sectores con alto valor añadido y promoviendo una política industrial activa.

Objetivos para conseguir una mayor intensidad en la creación de empleo con medidas que incluyen, entre otras, la reducción de la jornada laboral con el objetivo de alcanzar las 35 horas semanales; una mayor estabilidad en el empleo, incidiendo de manera especial en la regulación de la contratación temporal y de la subcontratación; una mayor seguridad laboral en los centros de trabajo, con el desarrollo de la prevención de riesgos laborales, y una formación profesional que permita a los trabajadores y a las trabajadoras una mayor capacidad de integración y de progreso en el mundo del trabajo.

Desde la independencia de nuestras actuaciones, la autonomía en la adopción de nuestras decisiones y el máximo grado de unidad de acción sindical, en el 7º Congreso Confederal nos hemos comprometido a hacer posibles todos estos objetivos.

Madrid, 15 de abril de 2000

# Resolución sobre el Plan de Igualdad

La Confederación Sindical de CC.OO. constata que los problemas que caracterizan el mercado laboral en el Estado español –bajas tasas de actividad y de empleo, altos niveles de paro y temporalidad– afectan especialmente al colectivo de mujeres, por lo que el conjunto de políticas de empleo y las propuestas sindicales en torno a ellas deberán elaborarse partiendo de esta realidad y con el objetivo de transformarla positivamente, asegurando una efectiva igualdad de oportunidades.

De la misma manera, las altas diferencias retributivas entre hombres y mujeres, debidas tanto a causas estructurales –modalidades de contratación, sectores de actividad, ocupaciones profesionales, etc.– como a la persistente desvalorización del trabajo realizado por las mujeres, nos obligan a abordar prioritariamente esta situación desde la negociación colectiva y desde las políticas generales de empleo, con el objetivo de erradicar la discriminación retributiva.

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral está teniendo su reflejo en la afiliación a los sindicatos, y en concreto a CC.OO., donde en los últimos cuatro años se ha experimentado un incremento del 7,5%, a pesar de lo cual siguen encontrando serias dificultades para participar activamente en la vida sindical y en los órganos de dirección.

La Confederación Sindical de CC.OO., en el marco de su 7º Congreso Confederal, asume el compromiso político de avanzar en el desarrollo de las políticas transversales de género, como vía para garantizar a las mujeres la efectiva aplicación de los derechos de igualdad y no discriminación para su incorporación y permanencia en el mundo laboral activo.

Este compromiso lo reafirmamos a través de esta resolución, que concreta cinco objetivos prioritarios, a llevar a cabo durante el próximo mandato congresual.

La evaluación atraviesa todo el plan, siendo la Comisión Ejecutiva Confederal la encargada de hacer seguimiento, impulsar y evaluar el desarrollo de este Plan de Igualdad.

Los objetivos son generales, que no genéricos, por lo que es preciso adaptarlos a cada ámbito de nuestra organización, impulsándolos y desarrollándolos desde los territorios y federaciones.

**OBJETIVO PRIMERO:**

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

**Instrumentos de actuación:**

1. Reformas estatutarias y compromisos congresuales.
2. Evaluación por la Comisión Ejecutiva Confederal de los resultados obtenidos en cada proceso congresual, proponiendo las medidas correctoras pertinentes en caso de no haberse conseguido el objetivo establecido.

**OBJETIVO SEGUNDO:**

Integrar la igualdad entre las mujeres y los hombres en todas las políticas sindicales (integración de la dimensión de género o transversalidad).

**Instrumentos de actuación:**

1. Análisis y propuestas adoptadas en los documentos congresuales.
2. Desarrollo de estas propuestas en los planes de trabajo de las correspondientes secretarías.
3. Evaluación al menos bianual, que realizará la Comisión Ejecutiva Confederal.

**OBJETIVO TERCERO:**

Avanzar hacia la igualdad salarial y contractual entre hombres y mujeres, desarrollando actuaciones convencionales y jurídicas para eliminar las discriminaciones salariales, directas o indirectas, que puedan estar originando las actuales diferencias salariales.

**Instrumentos de actuación:**

1. Realización –en los dos primeros años del mandato congresual– de un estudio de convenios en materia de clasificación y retribución y demás materias que puedan derivar en discriminaciones retributivas indirectas o diferidas.
2. Compromiso de actuación preferente –durante el período de mandato congresual– en aquellos sectores y empresas en los que en el estudio se hayan detectado discriminaciones.

3. Dirigir las actividades de cada 8 de Marzo del período 2000-2003 hacia la divulgación de este objetivo sindical, con convocatorias y participación de los órganos de dirección de cada ámbito.
4. Divulgar, dentro y fuera de la organización, las iniciativas sindicales de la C.S. de CC.OO. y de sus organizaciones confederadas, dirigidas a prevenir, eliminar o reducir las actuales discriminaciones retributivas en razón de género.
5. Evaluación por la Comisión Ejecutiva Confederal de los resultados obtenidos en cada proceso congresual.

**OBJETIVO CUARTO:**

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

**Instrumentos de actuación:**

1. Difundir, dentro y fuera de nuestra organización, las propuestas sindicales que para ambos ámbitos de negociación fueron aprobadas por el Consejo Confederal durante el mandato del 6º Congreso.
2. Abrir la mesa de negociación con las patronales confederales y con la Administración central.
3. Seguimiento y evaluación por la Comisión Ejecutiva Confederal.

**OBJETIVO QUINTO:**

Asegurar la difusión de la revista «Trabajadora», como medio de comunicación confederal especializado en el tratamiento de las políticas de género.

**Instrumentos:**

1. Manteniendo la difusión de la revista «Trabajadora» como medio de comunicación confederal especializado.
2. Ampliar su difusión entre delegadas y delegados.
3. Cuando se proceda a la conversión de la actual «Gaceta Sindical» en una publicación «universal» de ámbito confederal, tendrá en cuenta la existencia de la

revista «Trabajadora», manteniendo su cabecera y estructura (separata), buscando mecanismos de incorporación y/o integración de los contenidos y objetivos y asegurando un tratamiento específico y especializado de las políticas de género.

Madrid, 15 de abril de 2000

## Intervención de clausura de José María Fidalgo

Ha concluido otro congreso confederal. Hemos hecho arqueo (somos más y estamos en más centros de trabajo que hace cuatro años) y balance (aún nos queda bastante que hacer para actuar en todas las empresas y actuar correctamente, aunque tenemos más fuerza y más instrumentos que hace cuatro años). Hemos determinado nuevas líneas de trabajo y nuevos objetivos (utilizar nuestras herramientas humanas, económicas, técnicas, jurídicas, institucionales para incrementar la presencia y el poder sindical en la empresa y en el sector para defender el empleo y los derechos) y despedimos con orgullo y con pena a Antonio Gutiérrez, que deja, voluntariamente, su puesto de secretario general. Si él no hubiese propuesto la limitación estatutaria de mandatos, quizá no se hubiese impuesto. Lo ha hecho muy bien, sin ninguna duda. Ha impulsado una fuerte renovación cultural y política en el sindicalismo español. Aquí hemos llegado por el trabajo de mucha gente. Pero no habríamos llegado si él no hubiese estado donde y como ha estado. Ha actuado con convicción y coraje. No se ha arrugado ante los problemas porque ha querido cumplir con la responsabilidad que recibió en tres mandatos. ¡Muchas gracias, Antonio!

Ante nosotros tenemos otro trecho del camino que comenzamos a recorrer hace quién sabe cuántos años, cuando el camino se mezclaba con otros caminos y las cosas eran y se llamaban de otra manera. Que la voluntad y la lealtad a los ideales que nos agrupan no nos abandonen.

Estamos atravesando con nuestras banderas el umbral simbólico del siglo de la esperanza, tantas veces asesinada por la barbarie, que algunas veces incubó bajo el calor de esa esperanza. El siglo XX, el de la civilización y la barbarie. El siglo de las revoluciones y de los campos de concentración y exterminio (los *lagers* y el *gulag*). El siglo de la Seguridad Social europea, de la descolonización, de los derechos humanos y de los totalitarismos y el terror organizado como prolongación de la política. El siglo de la Unión Europea y de los nacionalismos que no cesan de empujar hacia el pasado y la confrontación social.

Vamos al nuevo milenio con experiencias que nos han cambiado y madurado. Vamos con las mismas ansias de libertad y de justicia de quienes nos pasaron estas queridas banderas. Para ganar el siglo XXI sin perder el XX llevaremos con nosotros las ideas de cohesión y de igualdad, los estados sociales, las articulaciones políticas supranacionales. Y, para no retroceder al XIX, defenderemos la política frente al mercado sin política, la solidaridad frente al darwinismo social, la civilización frente a la ley del más fuerte.

Aquí estamos los trabajadores de hoy. Más diversos, más conocedores, al menos tan conscientes como siempre, de nuestra situación, pero cada vez más convencidos de que sin nuestro concurso nada se podrá construir que sea seguro y duradero, por sólido y satisfactorio, para la mayoría. Somos los poseedores del oficio y del conocimiento, somos los que hemos acuñado los conceptos de justicia, de solidaridad, de asociación, desde la época umbría de los gremios y las hermandades. Los que, contra viento y marea, hemos materializado esta nuestra ética laica y civil en forma de Estado Social, de Seguridad Social, de sindicatos y de internacionales. Los primeros en reivindicar la desaparición de las fronteras (las sociales, las económicas, las culturales, las de género y las geográficas), no sólo porque el capital no tiene patria, sino porque, para nosotros, la patria de las personas es la humanidad, para que el género humano se transmute en internacional.

Somos el germen y la levadura de la izquierda política en la que nos seguimos reconociendo, como dijo aquél, a pesar de la izquierda y a pesar de nosotros mismos.

Somos el decantado de muchas luchas, de muchas derrotas evidentes y de muchas victorias evidenciables, aunque no tan proclamadas, lloradas y celebradas como nuestras derrotas. Pero nuestras victorias han sido tan necesarias que hasta nuestros oponentes las exhiben como propios logros.

Somos hijos de muchas diatribas y desencuentros. Tenemos una gloriosa y dolorosa historia. Creo que no basta con rehabilitar, como se decía antes, a la pasada disidencia, ni siquiera creo que baste con proclamar que en el futuro intentaremos entendernos. Creo que en el trabajo, en el discurso, en el diálogo diario hay que ser radicalmente honestos: hablar de lo que se habla y hacer lo acordado. Aportar nuestro criterio autónomo. Para construir y no para diferenciarnos, rechazar lo vacío y lo impostado y no decir «no tienes razón», sino «no pienso como tú». Quizá, ser más humildes, limitándonos a cumplir lo establecido, para no matar la ambición de seguir cambiando el mundo enfangándonos con cínicas disputas por la dureza de nuestras proclamas. Por eso, intentaremos, por ética activista, no por mandato estatutario, tensar y anudar nuestra complicidad, nuestra unidad, estando muy alerta ante los peligros de la uniformidad. Digo por ética activista porque es la acción la que nos constituye y nos justifica, como no lo hacen los ecos de nuestros debates ni de nuestros aplausos a los discursos que nos halaguen el oído y tranquilicen la conciencia.

Aquí estamos los herederos de las Comisiones Obreras del metal vizcaíno y de las minas de Asturias, que surgieron en la larga noche de piedra de la dictadura y que alumbraron la aurora de la democracia que ahora compartimos con los que intentaron evitar aquella aurora. Aquí estamos, orgullosos de los actos y del nombre, casi presindical, que eligieron aquéllos, muchos saludablemente vivos y algunos aquí presentes.

Aquí están las CC.OO., la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. El primer sindicato de este país, que ha celebrado su 7º Congreso, en el que ha resuelto afiliar a muchas más personas, contribuir a que éstas se vinculen entre sí mucho más intensamente, a persuadirlas para que vuelquen en el sindicato sus saberes, sus deseos, sus intuiciones, sus necesidades. Más afiliación y más participación. Afiliar más mujeres y más jóvenes para que traigan el aliento del trabajo nuevo, de los servicios, del comercio y de las oficinas, el trabajo que nosotros llamamos precario y que ellos y ellas llaman trabajo, a secas, y que saben insatisfactorio, frágil, compartido con otros afanes y tareas como las domésticas o la formación. Pero trabajo deseado y necesario.

Vamos a hacer un solemne llamamiento a la afiliación sindical a todos los trabajadores, particularmente vivo a los jóvenes y a las mujeres. Y con la misma viveza, a los técnicos, a los titulados, a los cuadros. Por mi procedencia profesional me siento especialmente motivado para ello. Casi obligado. O los sectores más informados de los trabajadores contribuyen a la construcción de decisiones sindicales, o el sector más consciente de la realidad laboral y empresarial será un cero a la izquierda y tendrá que asumir su responsabilidad en el hecho de su situación de aislamiento y enajenación, a pesar de ser quien más valor genera con su oficio.

Hemos acordado avanzar en nuestras reflexiones, reivindicaciones y luchas codo con codo con la UGT; la unidad de acción de ambas centrales nos ha reforzado a ambos, y sobre todo a los trabajadores, nos ha empujado mucho hacia la madurez y la autonomía. Debemos trabajar así, debemos explorar todos los campos de colaboración para que lleguemos juntos, o uno en vez de otro, como si fuera el otro, hasta la última empresa. La unidad de los sindicatos es la más clamorosa demanda, y nuestra responsabilidad y experiencia nos empuja en esa dirección. De forma que esto es irreversible.

Hemos acordado seguir reivindicando más empleo, concertando actuaciones con los poderes públicos y con las instituciones privadas que traigan más empleos seguros, con derechos. Seguiremos diciendo que la flexibilidad sólo será positiva y aceptable si va acompañada de seguridad, estabilidad o garantía de protección social en caso de desempleo. Seguiremos impulsando la solvencia, la legitimación social y la expansión racional de la protección social. No asumiremos pasivamente las reformas, las propondremos nosotros a los poderes públicos, lejos de cualquier corporativismo miope y conservador. El empleo y el Estado Social, que es algo distinto, más activo y dinámico que el Estado protector, son nuestros objetivos más radicales y más irrenunciables, porque son los menos corporativos, los más necesarios para todas las personas, los cimientos de la autonomía de las personas y la fuente de los demás derechos.

Demandaremos algunas cosas con particular empeño. Y, si es preciso, con la mayor dureza.

En primer lugar, cortar el río de enfermedad y muerte que se produce como consecuencia del trabajo asalariado. No es soportable en la era del ciberespacio y de la patentización del genoma humano que trabajadores de la construcción y de las minas mueran por las mismas causas y circunstancias que los que levantan templos y pirámides: por caída y por aplastamiento. No es soportable, ni siquiera desde una roma visión económica, este montón de muertos, inválidos, enfermos, en el país con mayor ritmo de crecimiento económico de su entorno. Decimos a Gobierno y empresarios: o se acometen las reformas legales y normativas por tantos apuntadas, demandas y rubricadas, o se cumple la ley en todas las empresas, o a fuerza de movilizaciones taponaremos nosotros esa hemorragia. Nuestra primera cita es el día 28 de abril, Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, jornada reivindicativa.

En segundo lugar, el abuso del contrato precario debe ser reprimido. El abuso, también en el campo del Estado patrón. Cualquier pacto de reforma laboral debe llevar ese ingrediente. Estamos hartos. El Gobierno no es el notario que legaliza lo suscrito por patronos y trabajadores, ni sólo quien remite al BOE lo legislado. Es el garante de la aplicación de esa legalidad. Advertimos con toda la claridad que para este país el subempleo, el contrato-basura debe ser ya, desde ahora, cosa de otra época pasada. Decimos, creo que con razón, que al contrato precario le corresponde un proyecto empresarial precario. ¿Qué trabajador temporal puede sentirse vinculado a la empresa? ¿Qué interés puede tener en serle y sentirse útil allí? ¿Qué proyecto empresarial puede vislumbrar? No sólo a nosotros nos repugna la precariedad, le repugna a la sociedad, que demanda tejido productivo solvente.

Y no en último lugar, queremos un auténtico Plan de Igualdad para que las mujeres dejen de ser ciudadanas de segunda categoría. Lo son en la vida privada, hay evidencias abrumadoras. La violencia doméstica del ámbito privado tiene su correlato en la coacción y en la discriminación en el ámbito laboral. Los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes son hoy en muchos ámbitos nuestros parias. Sus reivindicaciones irán en la primera línea de nuestros manifiestos.

Nos proponemos estos objetivos porque sabemos que, tras haber contribuido con nuestra lucha a convertir a los trabajadores en ciudadanos, tras haber contribuido a la construcción de una red de derechos sociales y económicos que constituyen un modelo social que es razonablemente mejorable pero también razonable y necesariamente defendible, esta sociedad nos demanda justo esto: que seamos los sindicatos los que tutelamos y promocionemos los derechos anexos al trabajo.

Es nuestra maduración la que nos ha hecho comprender el valor de nuestra autonomía y la necesidad del camino que supere los corporativismos y que amplíe el horizonte de nuestra lucha más allá de las fronteras de los Estados nación.

Queremos que los trabajadores-ciudadanos de nuestro país confluyan con los europeos para contribuir con sus demandas y su empuje organizado e inteligente a poner los cimientos de una gran construcción social europea donde sea efectivamente posible la libertad de circulación de los trabajadores, a través de un territorio muy extenso, pero con una red de derechos homogénea que anude solidaridades transnacionales.

Por ello, queremos que la CES dé un paso al frente, que haga las reformas necesarias para poder actuar con la personalidad de un sindicato europeo y que la fuerza del trabajo organizado imprima un carácter progresista a la construcción europea. Queremos una Europa política, con sociedad civil, de confrontación de intereses, con marcos para componer y gobernar la confrontación capital/trabajo, con diálogo y pacto social.

Nuestra apuesta por la construcción política europea es clara. España ha sido durante siglos un reducto aislado en la economía, en la política. El proteccionismo sirvió para que empresas sin nervio ni proyecto de futuro obtuvieran beneficios en un mercado cerrado a la competencia y en un país sin libertades políticas ni sindicales. Hace mucho que frente al que dijo «que inventen ellos», otro dijo que «España es el problema; Europa, la solución». Hace mucho que la izquierda percibió que la liebre liberal llevaba años de delantera a la tortuga democrática en la conducción del modelo europeo: un gran mercado no regulado por la política. Pero también hace mucho que los liberales saben que el mercado sin política es invivible en estas latitudes. Lo saben como otros saben ya que política sin mercado equivale a sociedad sin libertad. Por eso decimos que la llamada globalización económica, si quiere ser un elemento de civilización, debe tener su inmediato correlato en la universalización de la democracia y los derechos.

Nosotros venimos del internacionalismo, de la aspiración a la democracia, de la aspiración al Estado del Bienestar, de la ilusión por las libertades europeas que caldeaba la resistencia antifranquista. Somos partidarios del tan cuestionado modelo social europeo. De la mezcla adecuada de política y mercado. De la libertad de las personas, pero con redes de seguridad. De la sanidad y la previsión social públicas. De la escuela pública, civil y laica como trampolín de igualdad de oportunidades para personas libres, abiertas y educadas en la idea de la igualdad y la cohesión. De una economía europea eficiente porque lo sean capital y trabajo. De una Europa que siga portando la antorcha de los derechos humanos, de la injerencia por el respeto de estos derechos, dentro y fuera de Europa, de un ordenamiento jurídico que ha permitido enjuiciar y condenar a genocidas y tiranos. De una Europa abierta y no castillo amurallado, de una Europa diversa y multicultural, híbrida y multiétnica, sólo intolerante con los intolerantes y totalitarios. De la Europa del progreso, de la cohesión, de la racionalidad y del universalismo.

Somos solidarios, somos hermanos de todos los que luchan para que retroceda la opresión, la arbitrariedad, la discriminación por cualquier causa, desde Palestina hasta

Chile, desde Timor hasta Cochabamba. Hasta el Afganistán de los talibán y de las mujeres recluidas tras velos y cerrojos.

Queridos compañeros y compañeras, en nombre del grupo de personas que hemos decidido que dirija el trabajo del sindicato, en nombre de esta Comisión Ejecutiva Confederal, os agradezco vuestra confianza.

En lo que a mi respecta, me habéis propuesto el trabajo más importante de todos aquellos que a mi persona podían ser ofrecidos. Durante largos años me habéis premiado permitiéndome hacer lo más grande y satisfactorio que una persona puede hacer: defender mis ideas y trabajar para que con las vuestras transformen constantemente la sociedad. Sólo puedo pagar tal honra con mi trabajo. Con mi dedicación. Pondré aquí todos mis recursos, todo lo que vosotros y vosotras y la vida me habéis dado.

Quiero testimoniar aquí mi orgullo por militar en la organización más noble, más inteligente, más digna y más necesaria de cuantas conozco. Sé que estos sentimientos nos embargan hoy a todos.

Por eso quiero terminar diciendo: desde el recuerdo de aquellos y aquellas que la vida y la muerte nos han arrebatado, desde el cariño a nuestra historia, desde un profundo amor a nuestras raíces, porque sabemos que somos lo que hoy somos porque otros y otras fueron lo que fueron, y que, como dijo alguien que me acompaña intelectualmente, «esa herencia moral debe ser recogida, incluso por quien no ha compartido su bandera. Ay, si cuando cae la fe del dios que ha fracasado desaparecen con ella los atributos humanos –la consagración a un valor suprapersonal, la fidelidad, la valentía– que esa fe había contribuido a forjar». Desde la convicción de que sólo tienen capacidad de trascenderse, como nosotros, quienes aman y cultivan sus raíces, desde la convicción de la necesidad y la justeza de la lucha sindical. Para que la lucha continúe y fructifique, para que continúe y continúe con más fuerza: Viva Comisiones Obreras.

Madrid, abril de 2000

JOSÉ MARÍA FIDALGO VELILLA  
Secretario General C.S. de CC.OO.