CD-7242

# Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras

Bilbao, Palacio Euskalduna
16, 17 y 18 de noviembre de 2000

## documentos aprobados segundo congreso

Federación
Minerometalúrgica
de Comisiones Obreras

CC. OO.

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN
COMISIONES OBRERAS
SECRETARÍA EJECUTIVA
R.16841

Edita: Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras
C./Fernández de la Hoz 12, 28010 Madrid. Tel 91 310 50 04. Fax 91 3085991
e-mail: afrechoso@fm.ccoo.es

Producción: io centro de diseño y animática. E-mail: iocentro@jazzfree.com www.arrakis.es/~io./inicio.html

Noviembre 2001

Depósito legal: GU- 504/2001

documentos aprobados **segundo congreso**

Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras

# índice


**Informe de coyuntura** 9

Elecciones sindicales 12
La economía española 14
Presupuestos Generales del Estado (PGE) 2001 17
Situación industrial 18
Diálogo social 20
Formación continua 21
El empleo 22
Protección social 25
Negociación colectiva 26
Exteriorización de los compromisos por pensión 28
CC.OO., Sindicato general 29
El Sindicato en la empresa 30
La afiliación sindical 31

**Anexo:**

Plan de Igualdad de la FM de CC.OO. 35

Ponencias 39

1. La acción del sindicato en el marco internacional y nacional. 41

1.1. Principales tendencias económicas, políticas y sociales. 42
1.1.1. Internacionalización y globalización del sindicalismo. 43
1.1.2. La construcción europea, tendencias políticas y déficit democrático. 44
1.2. Los efectos de la globalización en el mercado y las empresas. 48
1.2.1. Estrategias de las multinacionales, efectos sobre el modelo de empresa. 49
1.2.2. Estrategias de las empresas y estrategias del capital 50
1.2.3. Flexibilidad económica, industrial y laboral. 51
1.2.4. Respuesta sindical: evitar la fractura obrera. 52
1.3. Cambios en el reparto sectorial y regional del capital y del trabajo 52
1.3.1. Transformación del empleo. 53
1.3.2. El sindicato y los nuevos colectivos de trabajadores. 54
1.3.3. Desequilibrios del mercado de trabajo español. 55

2. El cambio industrial permanente. 57

2.1. Política industrial europea. 58
2.2. Los sindicatos ante el cambio industrial. 59
2.3. Observatorio para el cambio. 60
2.4. Política industrial española. 62
2.4.1. Situación general. 63
2.4.2. El diálogo sectorial. 64

3. La negociación colectiva como factor clave para la organización del sindicato. 67

3.1. Vigencia del modelo de negociación colectiva actual. Problemas y alternativas. 68
3.1.1. Una negociación colectiva diversa en la Unión Europea. 68
3.1.2. El marco normativo. 69
3.1.3. Situación actual de la negociación colectiva. 71
3.1.4. Las consecuencias de este modelo. 72
3.1.5. Propuestas sindicales. 75
3.2. El sindicato en la negociación colectiva. 76
3.2.1. Contexto actual. 76
3.2.2. La acción del sindicato para conseguir los objetivos perseguidos. 76
3.3. Instrumentos legales y convencionales adecuados. 77
3.3.1. Alternativas para el desarrollo del marco legislativo actual. 77
3.3.2. Una apuesta decidida por la negociación sectorial. 79
3.4. Negociación colectiva y afiliación. 79
3.4.1. Participación de los afiliados y los trabajadores. 80
3.4.2. Criterios y objetivos de la negociación colectiva. 80
3.4.2.1. El empleo. 80
3.4.2.2. La organización del trabajo. 81
3.4.2.3. El salario y la estructura salarial. 82
3.4.2.4. La salud laboral y la seguridad minera. 84

**3.5. Negociación colectiva y formación profesional.** **86**
3.5.1. La formación continua como instrumento de acción sindical. 86
3.5.2. Cualificación y Clasificación Profesional. 87

**4. Representación y organización de los trabajadores.** **89**

**4.1. Sistemas de representación de los trabajadores.** **90**
4.1.1. Marcos de actuación sindical y su vinculación al sindicato. 90
4.1.2. Ámbitos de representación sindical y refuerzo de la unidad de acción. 91
**4.2. Modificaciones normativas.** **92**
4.2.1. La negociación como elemento de presión. 92
**4.3. La acción sindical en el seno de las multinacionales.** **94**
4.3.1. Estrategia del movimiento sindical internacional. 94
4.3.2. Estrategia de las Federaciones europeas. 95
**4.4. Una apuesta decidida por el sindicato.** **96**
4.4.1. Una especial atención hacia la PYME. 97
4.4.2. Consolidación de la estructura del sindicato en los grupos de empresas. 98
4.4.3. Reforzar la organización del sindicato en las multinacionales. 99
**4.5. La afiliación como asignatura pendiente.** **101**
4.5.1. El trabajo afiliativo, una campaña permanente. 101
4.5.2. La afiliación como fuente del reforzamiento sindical. 101
**4.6. La formación sindical permanente.** **103**
4.6.1. Participación en las políticas de formación sindical. 103
4.6.2. Una formación sindical sectorial específica. 103
4.6.3. La formación sindical dirigida a la renovación de cuadros. 104

**5. La dirección federal.** **105**
**5.1. Reforzar la federalidad.** **105**

**6. Política Financiera.** **107**

# Informe de coyuntura

# capítulo 1
# Informe de coyuntura

Buenos días. Amigos y amigas permitidme que en primer lugar transmita un saludo a las personas que nos acompañan en este Congreso en representación de instituciones como el gobierno central a través de la Ministra de Ciencia y Tecnología; el Gobierno vasco, con el Consejero de Trabajo, Sabin Intxaurraga; Confemetal, Sepi, organizaciones sindicales internacionales y europeas; USO Metal; nuestros amigos de MCA-UGT, con una nutrida representación encabezada por su Secretario General, Manuel Fernández López, sindicatos amigos de diversos países europeos, latinoamericanos y África; compañeros y compañeras que representan a las organizaciones federales y territoriales de CC.OO. así como a la delegación de la CS de CC.OO. que encabeza nuestro Secretario General, José Mª Fidalgo.

A lo largo de estos últimos meses hemos venido desarrollando el proceso que ahora, en estos días, culmina con la celebración del 2º Congreso de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. El 2º del Metal y la Minería, pero el primero que ambos sectores vamos a realizar con los compañeros y compañeras del sector Eléctrico, incorporados a la Federación en julio de 1998.

El 2º Congreso de la Federación forma parte del proceso congresual de la CS de CC.OO. Hemos querido distanciarlo en el tiempo del 7º Congreso Confederal por varias razones. Unas de orden práctico, para evitar en lo posible que los Congresos del Sindicato comiencen en pleno desarrollo de las Elecciones Sindicales, al menos mientras éstas mantengan los niveles actuales de concentración, distrayendo esfuerzos a esa tarea. Se ha retrasado también para facilitar una discusión más centrada en la situación de los sectores de la Federación, discusión que hubiera sido imposible llevar a cabo si este Congreso se estuviese realizando al mismo tiempo que los del resto de las organizaciones y estructuras de la Confederación. Aun así, queda mucho por mejorar.

Vamos a realizar el 2º Congreso 8 meses después del 7º Confederal, también por-

que, intencionadamente, hemos optado por poner tiempo por medio entre aquel proceso y éste de forma que, y creo que lo hemos logrado, los debates no se viesen condicionados por el desenlace del mismo, habida cuenta de la posición, sobradamente conocida por otra parte, defendida por esta organización en aquel Congreso, sobre todo en su preparación. Hicimos lo que consideramos que teníamos que hacer en aquel proceso. Esta organización se siente además orgullosa de haber sido un factor importante en el mismo y sobre todo de haber sabido cerrar adecuadamente un proceso que amenazaba con situar nuevamente a la CS de CC.OO. ante una crisis de consecuencias impredecibles.

Esa distancia temporal nos permite tal vez plantearnos hoy las cosas con más objetividad y desde esa situación afirmar rotundamente que esta Federación está comprometida, como siempre, con el proyecto confederal que el 7° Congreso ha actualizado. Comprometida también con la dirección confederal del Sindicato. Todos los capítulos de aquel libro se han completado, por lo que esta Federación también ha cerrado definitivamente aquella etapa. Sólo deseamos que, así como lo entendemos, haya sido interpretado por todas las organizaciones y personas que como nosotros han tenido un papel más visible en ese Congreso.

Han pasado, por lo tanto, cinco años desde el 1° hasta este 2° Congreso de la Federación Minerometalúrgica. La ponencia que se somete a su discusión trata de situar al Sindicato en condiciones idóneas para enfrentar el próximo periodo. Con el balance, se ha querido hacer un repaso a fondo de las dinámicas sindicales en el periodo que ahora finaliza, todo ello evitando en lo posible reproducir discusiones ya zanjadas en el 7° Congreso Confederal.

Tradicionalmente nuestros congresos se han ido celebrando en diferentes puntos de España. Con este gesto, hemos querido resaltar el carácter federal del Sindicato. Hace ya más de un año que la dirección federal eligió Bilbao para realizar éste. Lo hacemos aquí, en el marco incomparable del Palacio Euskalduna, aquí se asentaba hasta hace unos pocos años un Astillero donde se afirma que nació la primera Comisión Obrera de la que existe constancia escrita. Puede ser que sí o que la primera haya nacido en La Camocha. Lo cierto es que esto supone un reencuentro con nuestras raíces, con las raíces del movimiento obrero español que después de la Guerra Civil, en las durísimas condiciones de la Dictadura alumbró este gran Sindicato que hoy son las CC.OO. Somos una joven organización que va madurando y que ya tiene una historia de 40 años. Una organización que quiere que se le reconozca por sus propuestas, pero que tiene que empezar a reconocerse a sí misma en su gente. Por eso, hoy están con nosotros en este Congreso personas como Pedro Santiesteban, Adolfo Piñedo y Juan Ignacio Marín, que con Manuel Nevado que desgraciadamente ya no puede acompañarnos fueron, porque así lo quiso el Sindicato las cabezas visibles de las desaparecidas Federaciones del Metal y la Minería.

Juan Ignacio, estás en tu casa y con tu gente. Este sindicato tiene que aprender de su pasado para no volver a cometer los mismos errores y decir que nunca más deben tener cabida entre nosotros los comportamientos sectarios.

Hemos venido a Bilbao en una muestra de reconocimiento al trabajo que nuestros compañeros y compañeras de la Federación y la Confederación de Euskadi están realizando, en unas condiciones sensiblemente diferentes y más difíciles que en el resto del país. Condiciones que se tornan extremas cuando como en este momento se activa la violencia terrorista que, más de una vez, y van cuatro este año, se lleva la vida de personas afiliadas al Sindicato.

Con nuestras organizaciones en la Comunidad Autónoma Vasca y la Comunidad Foral de Navarra queremos redoblar esfuerzos por situar al sindicalismo confederal como la primera referencia de los trabajadores y trabajadoras también en esta parte de España.

Cuando nos planteamos hacerlo aquí, se desarrollaba un intenso e importante debate relativo al futuro de Euskadi y, por ende, del conjunto de España. Era un debate en clave política y, por lo tanto, en él tenían cabida todas las posiciones. Hoy la situación se encuentra absolutamente mediatizada por la escalada de atentados desencadenada por ETA una vez que ha logrado reorganizarse.

El Pacto de Lizarra vino a suponer un punto de inflexión en la política vasca con efectos indudables y visibles en toda España. Perdida la iniciativa tras el cruel asesinato de Miguel Ángel Blanco, el nacionalismo radical consiguió recuperarla y después reforzarla con la tregua de ETA, consolidando lo que parecía un sólido bloque nacionalista, que por otra parte vino a generar una peligrosa dinámica frentista. El reagrupamiento de los nacionalistas alrededor de la estrategia soberanista ha generado un clima de crispación social, desconocida hasta ese momento, que amenaza con consolidar una fractura que separe en dos mitades a la sociedad vasca. Aunque es necesario huir, en los análisis, de una peligrosa y simplista identificación de nacionalismo y violencia.

Conviene no perder de vista que fue ELA quien primero indicó el camino, dando por superado el marco del Estatuto en la concentración de Vitoria, y quien aún hoy sostiene invariable esa posición, cuando algunas fuerzas de ese espectro comienzan, aunque tímidamente todavía, a buscar salidas alternativas. Es ELA quien, salvo en las empresas interprovinciales para no perder presencia, rechaza cualquier relación con el sindicalismo confederal, como ha rechazado asistir a este Congreso. Esa posición se manifiesta en el campo sindical a través de sus acuerdos estratégicos con LAB, que, entre otras cosas, persigue la expulsión de Euskadi del sindicalismo confederal.

La estrategia soberanista estaba condenada desde el principio al fracaso, construida como lo fue sobre la entelequia de una Euskadi, los siete territorios, independiente, integrada en la UE, y mucho más a partir de la identificación de la paz con la soberanía en una especie de "paz por territorios a la vasca", argumento servido en bandeja por el PNV y EA a ETA y que, a la postre, ha servido de excusa -podía haber sido cualquier otra- a ésta para romper la tregua dando paso a una nueva y brutal dinámica de atentados.

Frente a la ofensiva terrorista no ha lugar a medias tintas y, en ese sentido, la posición de CC.OO. ha sido de clara condena y llamamiento a la sensibilización ciudadana y a la movilización social. A estas alturas es probable que la única salida polí-

tica pase por la convocatoria anticipada de elecciones, aunque parece poco probable que en las mismas esté la solución, si no van acompañadas, aún antes de celebrarse, de un esfuerzo de recuperación de la unidad del polo democrático.

La necesaria acción contra el terrorismo tampoco debería convertirse en la coartada que justifique un recorte de las libertades y garantías ciudadanas. Siendo cierto que hoy la salida hay que buscarla en el ordenamiento existente, sería peligroso y resultaría contraproducente, volver a identificar paz con reformas políticas, y que la reacción frente a los violentos derivase en el fortalecimiento del rancio y también peligroso, como ha mostrado la Historia, nacionalismo español.

La responsabilidad de la actual situación corresponde únicamente a los que asesinan, al resto, y sobre todo a las fuerzas políticas, nos toca recomponer la unidad a partir del aislamiento de los violentos.

Para el 2º Congreso hemos elegido el lema "Ahora la Federación". Con él pretendemos resaltar la necesidad de redoblar el empeño por hacer cada día más Sindicato porque esta Federación se siente plenamente comprometida con el proyecto Confederal revalidado por el 7º congreso.

Hemos elegido este lema, entre otras muchas posibilidades, por considerar que encaja perfectamente con el sentido de las ponencias que vamos a debatir a lo largo de estos días. Con la necesidad de contraponer en la empresa, en los sectores y en la sociedad el poder y las capacidades del Sindicato al avance de las políticas dominantes en la medida en que éstas se manifiestan contradictorias con los intereses de los trabajadores y las trabajadoras como tales y como ciudadanos y ciudadanas.

## Elecciones sindicales

Ya en el balance presentado al Congreso se pone de manifiesto que la Federación ha ganado globalmente las elecciones sindicales. Si bien es cierto que esta victoria electoral indica que los trabajadores y las trabajadoras depositan su confianza en CC.OO. en mayor medida que en otras opciones sindicales, también lo es que esta victoria electoral se asienta en los resultados obtenidos en los sectores del Metal, mientras que tanto en Minería como en el sector Eléctrico las elecciones las ha vuelto a ganar UGT, si bien en Minería se ha producido un avance importante destacando la implantación creciente del sindicato en las Pizarras en León y Ourense.

El sindicalismo de clase ha salido globalmente fortalecido de estas elecciones sindicales. Los trabajadores y trabajadoras, incrementando con su voto la representatividad de UGT y CC.OO. en 2,5 puntos porcentuales con respecto a las anteriores, nos dicen que aprecian y valoran el papel de la unidad de acción sindical, en una clara invitación a reforzarla en la medida en que ésta resulta útil para la defensa de sus intereses.

A lo largo del año han continuado celebrándose elecciones en muchas empresas. A 1 de noviembre, el resultado refleja, en cómputo dinámico, que la FM de CC.OO. se afianza en la primera posición, obteniendo 17.571 de los 41.802 delegados y delegadas elegidos, lo que representa el 42,03%. De ellos 16.622 son del Metal, donde CC.OO. gana las elecciones con el

42,73%; 431 de Minería, en donde, a pesar de obtener el 41,6 %, se pierden las elecciones por una diferencia de nueve delegados, y 518 delegados y delegadas corresponden al sector Eléctrico, en donde con un 27,73% perdemos las elecciones por más diferencia que en las pasadas.

Además de mostrar satisfacción por el resultado global alcanzado, conviene profundizar un poco más en el análisis para poder extraer conclusiones algo más acabadas que el simple recuento numérico. El resultado expresa además que el sindicato está comenzando a superar la asignatura de la PYME al menos en términos electorales y allí donde se ha desarrollado un trabajo continuado como en Castilla-La Mancha o Cantabria por poner un par de ejemplos, el resultado termina por aflorar.

El estudio que tenéis en vuestro poder, realizado por el área sociológica del gabinete federal, apunta una serie de conclusiones que, finalizado el Congreso, analizaremos de forma más exhaustiva. Éstas pueden resultar útiles no sólo desde el punto de vista electoral, sino también porque con su análisis podemos extraer interesantes conclusiones organizativas y para la acción sindical.

Dicho estudio indica que electoralmente, y a pesar del esfuerzo organizativo y financiero realizado en estos años, llegamos a un universo reducido de empresas, 17.765 (18.543, según los últimos datos electorales). Si lo comparamos con los datos del Registro de la Seguridad Social[1], según el cual, de más de seis trabajadores habría 35.000 empresas, cifra que se eleva a 129.126 con las 93.852[2] que tienen menos de seis personas empleadas, tenemos que el Sindicato no llega a donde trabajan más de 400.000 personas agrupadas en 110.000 empresas, la mayoría de los sectores de automoción y bienes de equipo. Sobre todo, empresas pequeñas y microempresas, aunque las hay también grandes y medianas. Empresas en las que se concentran los mayores niveles de precariedad y a las que, como mucho, la única cobertura sindical que llega es la del Convenio Provincial y, en ocasiones, ni esa.

Descontadas las empresas de menos de seis trabajadores, el nivel de participación en las elecciones sindicales en los sectores de la Federación es el 83,2%, más de 700.000 trabajadores y trabajadoras, casi dos puntos porcentuales más que en las elecciones pasadas, siendo Catalunya, con el 95,5%, la comunidad con más alta participación y Madrid, con el 73,5%, la más baja, aunque conviene señalar que es en esta comunidad donde el Sindicato obtiene la mayor ventaja sobre UGT en términos absolutos y es la comunidad donde se da una mayor concentración del colegio de técnicos, en el que la participación es menor.

El alto nivel de participación en las elecciones, de alguna manera viene a refutar la tesis de aquellos que sostienen que está produciendo una pérdida de incidencia de los sindicatos entre los trabajadores y trabajadoras. Por otra parte, pone de manifiesto una tasa de participación muy superior a los niveles registrados en cualquier otro ámbito electoral, sea éste político o social.

La participación es más baja entre las mujeres, 76,8%, lo que podría tener relación con que el empleo femenino es mayor porcentualmente en el colegio de técnicos, que a su vez registra una menor participación electoral, 74,4%, que el de obreros con el 86,6%, que en el fondo refleja lo

[1] Hay que tener en cuenta que este registro está muy poco depurado e incluye muchas empresas ya desaparecidas y no retiradas del mismo

[2] De ellas una parte importante no cuentan con asalariados

que indican nuestros propios datos de afiliación: un mayor alejamiento de las mujeres de la actividad sindical.

La FM de CC.OO. gana las elecciones en todos los tramos de empresas, aunque como dato negativo hay que señalar que en las empresas de más de 1.000 trabajadores, aún siendo CC.OO. el Sindicato más votado, se pierden 2,4 puntos con relación al proceso anterior que gana UGT, recuperada del efecto PSV, organización que también se beneficia del descenso en 0,6 puntos del resto de sindicatos.

Aún siendo los peores resultados para CC.OO. los del colegio de técnicos, es de resaltar que es en éste donde más ha mejorado el Sindicato con respecto a las pasadas elecciones: casi tres puntos porcentuales. Sumados a los dos que mejora UGT, tenemos que se ha producido un serio retroceso de otros sindicatos y sobre todo de candidaturas "independientes".

## La economía española

Las ponencias ya abordan con detalle las grandes tendencias mundiales, europeas y españolas. No obstante parece pertinente realizar algunos apuntes en relación con la actual coyuntura.

A medida que el proceso de integración de España en la UE avanza, los ciclos económicos del área comunitaria influyen más decisivamente sobre la actividad económica y sobre todo industrial de nuestro país. A la UE se dirige el 70% de las exportaciones industriales españolas. A pesar de la debilidad del euro con respecto al dólar, la pertenencia a este foro está permitiendo que el crecimiento económico español no se haya visto seriamente afectada por el impacto de la escalada de los precios energéticos, la sustancial reducción del crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) en el último trimestre en los EE.UU. o la crisis palestino-israelí.

Si tenemos en cuenta que el 80% de los bienes y servicios que se producen en Europa son consumidos en el mismo ámbito, comprenderemos mejor la actual coyuntura. El buen tono de la demanda en Europa permite que siga manteniéndose un nivel de exportaciones españolas elevado. Aunque, como elemento negativo, nos encontremos con que la propia demanda generada en España y no cubierta interiormente genera a su vez un crecimiento de las importaciones que está desequilibrando la balanza de pagos.

La situación económica española presenta algunos rasgos diferentes con respecto al año 1999 y precedentes. Aunque sería prematuro hablar de cambio de coyuntura en el sentido de que la actual situación derivada del crecimiento sostenido que conoce el PIB desde mediados de 1994 cambiara a otra de crisis, si conviene señalar que asistimos a una ralentización del crecimiento en los últimos meses que, aunque estancado en una cifra próxima al 4% del PIB que continúa siendo superior a la media de la UE; aunque se mantiene la tendencia iniciada a principios de año en que el crecimiento del PIB en España va convergiendo con el de la UE; presenta un rasgo diferencial en términos de inflación, alcanzando la acumulada enero/septiembre el 3,1%, la interanual el 3,7%, lo que sitúa el crecimiento de los precios en España algo más de un punto porcentual por encima de la media de los once países del área Euro (E-11), reduciéndose de

este modo al diferencial competitivo de la industria española.

La tendencia alcista de los precios sin duda está influida por la evolución de los precios de los hidrocarburos y la paridad euro/dólar, pero, sobre todo, viene determinada por el comportamiento de las empresas. Como pone de manifiesto el Gabinete Técnico Confederal en el documento *Situación económica española y PGE 2001*, "el análisis detallado de la evolución de los precios demuestra que, además de la elevación del precio del petróleo, los rápidos y excesivos beneficios fijados por los empresarios son una causa básica del fuerte rebrote de la inflación española".

La moderación del crecimiento de los costes laborales en el período precedente, ligados a unos tipos de interés bajos, debiera haber permitido a las empresas absorber, al menos en parte, la subida de los precios energéticos. Antes, al contrario, han querido aprovechar a fondo el tirón de la demanda para incrementar el beneficio, incrementando los precios de bienes de consumo y servicios. Viéndose favorecida además esa situación por un proceso de liberalización económica diseñado a espaldas de los intereses de la ciudadanía y que ha derivado en la configuración de grupos oligopolísticos en determinados sectores básicos como el energético, entre otros.

Además de otros efectos, la reforma del IRPF de 1998 ha puesto en circulación unos 800.000 millones de pesetas que han tenido una incidencia importante sobre el consumo y por lo tanto sobre la inflación.

Esta situación se agrava dado el fuerte crecimiento del déficit de la balanza de pagos. Las empresas, como se señala en el citado informe del Gabinete Técnico Confederal, "tampoco han aprovechado la bonanza económica para realizar las necesarias inversiones en reposición y ampliación del tejido productivo". Lo que resulta más preocupante es que esa atonía inversora "ocurre a un nivel de utilización de la capacidad productiva muy alto, que viene aumentando desde finales del pasado año, alcanzando al inicio del verano un extraordinario porcentaje del 83,1%" como apunta en el *Informe de Coyuntura Industrial* de octubre último del Gabinete Técnico Federal. Es decir, un nivel de saturación de la utilización de la capacidad instalada.

Los efectos sobre el déficit son evidentes, como lo son también para el empleo, que se ve ralentizado en su nivel de crecimiento.

El ritmo de crecimiento del empleo ha sido elevado, alcanzando casi los dos millones de nuevos empleos entre el segundo trimestre de 1996 y el segundo de 2000, observándose además una mejora de la estabilidad, dado que más del 80% del nuevo empleo creado es indefinido, cuestión a la que no es ajeno el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) suscrito entre las organizaciones sindicales y empresariales en 1997.

En la industria, como señala el citado informe del Gabinete Técnico Federal, se han mantenido crecimientos anuales del empleo superiores al 3%. El empleo asalariado en los sectores de la Federación ha crecido a un ritmo del 3,9% en el segundo trimestre de 2000, seis décimas por encima del resto de los sectores manufactureros e industriales.

El importante ritmo de crecimiento del empleo ha permitido una reducción sustancial de la tasa de paro en España, que en

términos de paro registrado y a pesar del crecimiento del número de desempleados (27.000) en octubre, se sitúa en los niveles más bajos de los últimos 20 años, con una tasa del 9,11%.

Sin embargo, y a pesar del efecto del AIEE sobre la contratación eventual, todavia el nivel de eventualidad en el empleo se eleva al 33,3%.

El empleo indefinido ha crecido en el conjunto de los sectores de la economia un 22% desde la firma del AIEE, en tanto que el temporal lo ha hecho en un 14%, lo que supone que cerca del 80% del empleo creado en este periodo es indefinido.

Ésta es una diferencia sustancial en términos de empleo con respecto a lo que sucedió en el anterior ciclo expansivo, que registró un fuerte aumento del empleo temporal y es sin duda uno de los valores fundamentales del diálogo social desarrollado en el periodo anterior.

Aun asi, la tasa de empleo temporal se ha reducido sólo en un punto y medio en los tres años contemplados. Esto tiene que ver con un comportamiento desigual en los diferentes sectores. En tanto en el sector privado, que concentra el 80% de la temporalidad y es el principal causante de la misma, desde la entrada en vigor del acuerdo, se ha reducido en 3,8 puntos, en el sector público ha aumentado en el 3,9.

La temporalidad tampoco afecta por igual a los dos sexos, siendo la femenina del 34,6% en tanto la masculina está cuatro puntos por debajo. Los jóvenes siguen siendo el grupo donde se concentran los niveles de temporalidad más elevados, 68,6% en el colectivo de menos de 25 años, a pesar de que la reducción ha sido de 6,4 puntos.

También por sectores se observa un comportamiento diferenciado de la contratación temporal. Ha descendido en todos los sectores económicos y se ha mantenido en la agricultura. En la industria se ha producido una reducción de la temporalidad del 3,5%.

En los sectores federales nos encontramos asi mismo con comportamientos diferenciados. Asi, reducen por encima de la media de la industria los sectores de Equipos de Precisión, Óptica y Relojeria; Extracción de Antracita, Hulla, Lignitos y Turba; Extracción de Minerales Metálicos y Productos Metálicos excepto Maquinaria y Equipos. También reduce, pero por debajo de la media industrial, el sector de Vehículos a motor, Remolques y Semiremolques. Por el contrario, crece la temporalidad en los sectores de Metalurgia; Producción y distribución de Energía Eléctrica; Maquinaria y Equipos Mecánicos; Construcción Naval; Material Electrónico, Radio y TV y Maquinaria y Material Eléctrico.

A partir de la aplicación del AIEE, en los sectores de la Federación se ha multiplicado por tres el porcentaje de contratos estables, pasando de apenas cinco contratos indefinidos de cada 100 a 15, que se elevan a 22 en el sector de la Energia.

La temporalidad, que muchas veces deriva en precariedad, es hoy el principal problema del mercado laboral español. El efecto del AIEE ha sido positivo pero insuficiente, dándose además la paradoja de que en tanto se reducia la tasa de empleo temporal en el sector privado, eran las administraciones las que invertian la tendencia con un fuerte crecimiento de la even-

tualidad a partir de la reducción de la tasa de reposición al 25%.

En general, la actitud de las empresas no ha sido en absoluto favorable a la reducción del empleo temporal. La negativa a suscribir el acuerdo para la reforma del contrato a tiempo parcial fue un claro indicativo de que las organizaciones empresariales no habian asumido la necesidad de dar un impulso importante a las posibilidades de transformación del empleo en España. Las empresas, por otra parte, han sustituido la utilización que antes hacían de forma masiva de modalidades de contratación, como las de "lanzamiento de nueva actividad", por otras como el contrato de obra o servicios de forma abusiva, cuando no ilegal, al margen de las causas que generan las necesidades de nuevos trabajadores.

## Presupuestos Generales del Estado (PGE) 2001

En estas mismas fechas el Senado, tras su paso por el Congreso, discute la propuesta de PGE 2001 presentados por el Gobierno del PP.

En la linea marcada desde 1996, siguiendo las orientaciones que emanan del Plan de Estabilidad, el Presupuesto, en un panorama menos favorable, persigue con las cuentas públicas alcanzar el equilibrio presupuestario del conjunto de las administraciones públicas.

La congelación salarial en la función pública por tercer año consecutivo, está motivando una fuerte conflictividad cuya expresión más visible es la convocatoria de huelga general en diciembre en las administraciones públicas. La bajada de tipos de interés y sobre todo "el amplio margen en el gasto creado por el recorte de las prestaciones por desempleo" (Gabinete Técnico Confederal) de 1994, son las claves sobre las que se asientan las políticas presupuestarias. Todo ello, unido al crecimiento de la actividad económica y a la compensación de la reducción de ingresos por IRPF con el incremento de los impuestos indirectos, lo que ha redundado en mayor presión fiscal, a pesar de la propaganda oficial, y un reparto más injusto de las cargas, que ha permitido mantener el gasto en niveles acordes con los compromisos establecidos y asi mismo mantener la misma línea de actuación el próximo ejercicio. Aunque eso sí, utilizando los superávits del INEM y de la Seguridad Social para alcanzar el equilibrio de las cuentas públicas.

Siendo deseable que las cuentas del Estado se equilibren, el dilema estriba en si es preciso lograrlo en el plazo establecido con una reforma fiscal de efectos indeseables y utilizando recursos cuyos destinatarios debieran ser colectivos como las 200.000 familias que no cuentan con ningún ingreso en la unidad familiar, los casi 50% de parados y paradas registrados que no perciben prestaciones por desempleo o aquellos otros que solamente perciben el 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

El escenario presupuestario dificulta asi mismo alcanzar compromisos tales como la completa "separación de fuentes", que preconiza el Pacto de Toledo, o la mejora sustancial de las pensiones más bajas.

España, a pesar de lo avanzado en materia de protección social, es un país que todavía mantiene un importante diferencial

en este campo con los países del entorno y debería hacer un esfuerzo serio por mejorar las cotas de bienestar de sus ciudadanos y ciudadanas, aprovechando esta favorable coyuntura económica.

Por otra parte, la situación del empleo exige un esfuerzo adicional para impulsar también su creación desde la inversión pública. Bastante del cual podría derivar del capítulo del gasto social, generalizando la atención a las personas dependientes, por ejemplo, en línea con lo aprobado en el Consejo Confederal de octubre pasado.

## Situación industrial

La industria española continúa sometida a un fuerte proceso de transformación derivado de las dinámicas económicas internacionales que ya en la ponencia y balance se analizan con detalle, por lo que no abundaremos aquí nuevamente en ello. Sí señalar que, fruto de la situación que allí se describe, derivada del proceso de globalización económica asociado a la revolución tecnológica y en medio de un intenso y acelerado proceso de liberalización de la economía española, asistimos a la privatización de los sectores industriales públicos, que, casi siempre, terminan bajo el control de grupos internacionales, o a la configuración de nuevas agrupaciones de empresas a partir de la integración de las industrias españolas en proyectos más amplios normalmente de ámbito europeo, como han sido los casos de Aceralia o CASA, o incluso mundial, como sucede con Inespal.

El sector público industrial se ve sometido a fortísimas tensiones. La industria naval pública conoce un proceso de transformación empresarial a partir de la fusión de las actividades civiles y militares en una sola empresa. La FM de CC.OO saludó en su día la iniciativa, condicionando el apoyo definitivo a que se diese cabida a las propuestas realizadas por el Sindicato en relación con el diseño industrial, que ha de contemplar el mantenimiento de la actividad productiva en el conjunto de los centros y la garantía de continuidad del empleo. Ésos van a ser los objetivos a alcanzar en las negociaciones que estos días se inician entre la SEPI y los Sindicatos.

La SEPI y el Gobierno no acaban de resolver la situación de empresas como Imenosa, que debería tener acomodo en el grupo naval público; Babcock Wilcox, pendiente de la definición final para su ubicación industrial, y sobre todo en el caso de Santa Bárbara, donde después de haber tomado la SEPI la decisión de venderla a General Dynamics, tras el concurso en que esta empresa resultó vencedora, 10 meses más tarde la situación continúa sin resolverse.

El Gobierno español, muy presionado por el alemán y su loby español, mantiene una parálisis que genera incertidumbre entre los trabajadores y amenaza con provocar un serio deterioro de la empresa, que ya se está notando en su cuenta de resultados. El Gobierno tiene que saber que CC.OO. no va a aceptar ninguna salida que comporte renunciar a una parte del empleo o el cierre de alguna de las instalaciones industriales.

En Sintel con, el acuerdo alcanzado tras las movilizaciones habidas desde abril entre los sindicatos y la dirección, en presencia del Ministerio de Ciencia y Tecnología, se ha iniciado una negociación con el

objetivo de clarificar la propiedad y conseguir un plan industrial que asegure el empleo y el futuro de la empresa.

Empresas que venían operando en segmentos muy concretos de la producción, como es el caso de las eléctricas, se transforman en grupos que actúan en diferentes actividades y países, en unos casos cada empresa por su cuenta, en otros, propiciando nuevas concentraciones como la que se derivaría de la fusión de Endesa e Iberdrola.

Ambas empresas por separado suponen el 75% de la generación y distribución de energía eléctrica en España. De consumarse la fusión habrán de proceder a una fuerte desinversión, dado que el marco legal vigente prohíbe que una sola empresa concentre más del 45% de la cuota de mercado, tanto en la distribución como generación.

La posición del Sindicato ha sido clara desde el primer momento. La fusión y sus derivadas han de asegurar el mantenimiento del parque industrial y globalmente el empleo y, en todo caso, las medidas para asegurar esto han de ser negociadas con el Sindicato.

El proceso de liberalización eléctrica, iniciado en 1998 y que deberá haberse completado en 2008, tal y como se acordó en su día con el "Protocolo Eléctrico" que establecía las diversas fases y compensaciones económicas para la transición a la competencia, está configurando un nuevo "mapa eléctrico" en España.

Las compañías españolas diversifican sus actividades y toman posiciones en otros mercados. Otro tanto están haciendo otras compañías de otros países. Hoy ya está abierta la puerta a la entrada en España de otras empresas eléctricas, cuestión que podría acelerarse si la desinversión prevista por la empresa resultante de la fusión Endesa/Iberdrola se convierte en un intercambio de activos con empresas de otros países o simplemente empresas alemanas, norteamericanas, o de cualquier otro lugar compran los activos que el nuevo grupo ponga a la venta.

Para esa eventualidad y en la actual situación, el Sindicato ha avanzado la propuesta de constitución de un marco laboral común para el sector que establezca, como ya sucede en países de nuestro entorno, mínimos laborales comunes, independientemente de los contenidos que puedan desarrollar los convenios de grupo empresarial, mínimos de cumplimiento obligatorio para todas y cada una de las empresas que operen en el sector.

La actual composición del Gobierno, además de indicar una renuncia a jugar un papel activo en las dinámicas industriales con la desaparición del Ministerio de Industria y la dispersión de sus competencias entre tres ministerios diferentes, ha derivado en una situación insostenible que genera serios problemas de interlocución, a partir de una maraña burocrática que dificulta la resolución de cualquier tema por simple que sea. Esta situación, a día de hoy, complica enormemente la atención de temas como la petición de un crédito ICO vital para el sostenimiento de Río Tinto Minera o la autorización de determinados beneficios fiscales en la contratación de buques por algunos astilleros privados como Vulcano, por ejemplo.

El Plan del Carbón se ve afectado en su correcto desarrollo por la misma causa. Si

ya la celebración de las elecciones provocó un nivel de parálisis importante en la ejecución de algunos de los aspectos del Plan, la dependencia de Economía le ha relegado a un plano secundario en las preocupaciones de ese Ministerio.

La última reunión de la Comisión de Seguimiento, celebrada en septiembre y bastantes meses después de la anterior, pareció servir para retomar el ritmo de trabajo. Sin embargo, a día de hoy, las cosas distan de estar resueltas en tanto la situación de deterioro en la gestión del Plan se hace evidente en buena parte de sus contenidos, amenazando con generar un serio clima de conflictividad.

La situación es más peligrosa por cuanto entramos en la recta final que debe llevar a la negociación de las condiciones de aplicación del Plan en el 2º período de los dos de cuatro años previstos. Cuando además la UE debate el futuro del Tratado CECA, donde se va a jugar buena parte del futuro de este sector, y cuando España debería plantearse la conveniencia de establecer una vigencia temporal más amplia al Plan que diese estabilidad al sector Minero. Tiempo que debería servir para un desarrollo más intenso de actividades complementarias en las cuencas mineras.

El panorama industrial descrito exige del Sindicato una mayor coordinación del esfuerzo tanto en lo que se refiere a la actuación en las empresas como en relación con la actividad de las organizaciones federadas y de éstas con la dirección federal a través de las respectivas áreas de política industrial.

## Diálogo social

Después del 7º Congreso Confederal y celebradas las Elecciones Generales que dieron la mayoría absoluta al Partido Popular (PP), se ha procedido a la apertura de un nuevo ciclo de diálogo social, que en gran medida trata de dar continuidad al desarrollado entre los años 1997 y 1999.

La CS de CC.OO. junto con UGT ha realizado una apuesta a fondo por el empleo, con el convencimiento de que éste era, y en buena medida sigue siendo, el principal problema que aqueja a la sociedad española, aunque hoy se manifieste con elementos diferentes al ciclo pasado y a pesar de que la ofensiva terrorista haya llevado ese tema al primer lugar de sus preocupaciones.

Un Sindicato que apuesta por la cohesión social, y CC.OO. lo hace, sabe que sin empleo no hay tal o si éste se distribuye de forma desigual por el territorio abundando en la generación de mayores cotas de descohesión territorial o si la base del empleo es la precariedad o la marginación de determinados colectivos sociales, ya sea por razón de sexo, edad o procedencia.

Como ya se ha valorado, el ciclo anterior ha dado resultados importantes que han de ser completados en este otro, incorporando nuevos elementos también a la concertación y que han de ser claves para consolidar en España un modelo de concertación social que permita al Sindicato jugar un papel central en los procesos de cambio en cuanto que afectan a los intereses de los trabajadores.

El proceso iniciado ya cuenta en su haber con la renovación de los acuerdos de formación profesional.

## Formación continua

Recientemente se ha cerrado el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, sólo pendiente al dia de hoy para su entrada en vigor de la firma de los representantes de las organizaciones sindicales y patronales y de la Administración que han participado en la negociación. Este nuevo Acuerdo mantiene los principios básicos del sistema: el protagonismo de los interlocutores sociales en el desarrollo de este subsistema de formación profesional, su aplicación en todo el territorio español, la libertad de adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja. Al mismo tiempo presenta algunas novedades, tanto en sus contenidos como en la gestión.

Asi, el presente acuerdo consolida el protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales en su desarrollo y la articulación en base, principalmente, a la negociación colectiva sectorial, dejando abiertas enormes posibilidades de control y gestión conjunta de las iniciativas de formación contempladas en el acuerdo. Buena prueba de ello es la limitación de la figura del solicitante en los planes de formación agrupados, que contempla exclusivamente como posibles solicitantes a los auténticos protagonistas del sistema, las empresas y los trabajadores y trabajadoras o, lo que es lo mismo, sus organizaciones representativas.

Con UGT hemos de invitar a Confemetal y Confedem a explorar conjuntamente las posibilidades de este acuerdo. En el Metal, deberíamos vincularlo además a la alternativa abierta a partir de la Ley de Presupuestos 2001 de dar continuidad a la actividad del Fondo de Formación, después de la liquidación de los Fondos de Promoción de Empleo. Se trataría de construir una herramienta paritaria de formación, que sea un referente ejemplar en la formación profesional especializada, tan necesaria en España y, en particular, en los sectores de la Federación.

Otra novedad significativa, en línea con lo que propugnábamos desde este Sindicato, se encuentra en el modelo de gestión, que se modifica al encomendarse la gestión de la Formación Continua a una nueva fundación de carácter tripartito, donde estará presente la Administración junto a las organizaciones sindicales y empresariales, con el objetivo de simplificar y racionalizar los procedimientos administrativos, eliminando trámites y duplicidades burocráticas que en numerosas ocasiones han retrasado la puesta en práctica de las ayudas, y lo que también es importante alejar cualquier sombra de duda en la gestión del sistema que los enemigos del mismo venían propiciando.

Es ahora cuando se ha entrado en la fase en la que necesariamente ha de definirse el resultado en relación con las materias centrales que son objeto de negociación.

Pero antes de valorar las posibilidades en relación con cada una de ellas, conviene conocer en qué marco se está desarrollando la negociación.

El somero análisis realizado a la propuesta de Presupuestos Generales para el año 2001 nos situaba el escenario económico en el que el Gobierno popular quiere encajar la negociación y las limitaciones que éste impone.

Desde el punto de vista de la política, la negociación se desarrolla en un escenario diferente al del ciclo anterior. Ni mejor ni peor, diferente.

El PP ha ganado las elecciones por mayoria absoluta y utiliza esta nueva situación para presionar como lo ha hecho el Ministro de Trabajo con el tema del despido, desincentivando la actitud negociadora de las organizaciones empresariales, quienes por otra parte esperan, ésta vez si, sacar los réditos de su apuesta por el PP. Lo que si es seguro es que en esta ocasión no van a cometer el error de dejar todo el terreno de juego a los sindicatos, como hicieron con el pacto de pensiones en 1997 o el contrato a tiempo parcial en 1998.

En la izquierda española es difícil saber a estas alturas si habrá un aliado o una rémora. Ensimismados tratando de resolver las crisis respectivas, organizativas y de proyecto, que les atenazan, es difícil que puedan jugar un activo papel de freno a la orientación derechizante de las políticas que impulsa el Gobierno, como se está poniendo de manifiesto en el debate presupuestario.

En tanto Izquierda Unida (IU) acaba de salir de su Asamblea General con el relevo de Julio Anguita por Gaspar Llamazares, por un escaso margen de votos, cuestión que está condicionando la configuración de sus equipos de dirección y la proyección pública de la coalición, el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) se debate entre la tercera vía o continuar estacionado en "vía muerta". Es indudable que su proyección y actividad política se verá mermada durante, al menos, el tiempo que dure el proceso congresual interno posterior al Federal, que, como se ve en Asturias y Madrid, no está exento de tensiones.

En esta situación y favorecido por la dinámica impuesta por la acción terrorista, crece la presión de los sectores más refractarios al desarrollo y consolidación del Estado de las Autonomías en una necia, o interesada, identificación del enemigo con todo lo que suene a nacionalismo.

Sea por unas causas o por otras, lo cierto es que los elementos (empleo, pensiones...) que componen el diálogo social no están hoy en el primer lugar de las preocupaciones de la ciudadanía. Esta situación favorece la estrategia del Gobierno y la patronal lo que debe motivar a los sindicatos a realizar un esfuerzo adicional de explicación de las alternativas propias, de forma que éstas se abran espacio entre los trabajadores y trabajadoras y en la sociedad.

## El empleo

CC.OO. y UGT hemos planteado en esta negociación la necesidad de centrar la negociación en torno a medidas destinadas a reducir de forma sensible los niveles de temporalidad y precariedad en el empleo.

A pocos meses de que en abril de 2001 se cumplan los cuatro años de vigencia del AIEE, es necesario revisar el mismo reforzando los objetivos definidos en su momento de reducir la rotación y la temporalidad para poder dar más estabilidad al empleo.

Para ello, la propuesta sindical de empleo contempla medidas relativas a la contratación temporal, de manera que una mejor regulación de la misma y el reforzamiento del papel de la inspección en el control del fraude permitan reponer el principio de causalidad en la utilización de contratos de duración determinada, también con el establecimiento de límites al encadenamiento de sucesivos contratos temporales.

La subcontratación no es un fenómeno nuevo, en los sectores de la Federación, está presente en muchos de ellos. El proceso de descentralización productiva actual se basa en gran medida en la externalización de cada vez más actividades y con ellas colectivos importantes de trabajadores y trabajadoras. La proliferación de las mismas exige una definición clara de qué es una contrata y subcontrata, regulando su funcionamiento y evitando su utilización en actividades inherentes a la naturaleza de la empresa principal.

El cambio o regulación legal no ha de hacernos olvidar que una buena parte de la eficacia en la protección de los derechos de estos trabajadores y trabajadoras depende de la capacidad organizativa del Sindicato entre los mismos.

Normalmente la subcontratación da lugar a la configuración de un tejido de pymes alrededor de grandes empresas que muchas veces comparten el mismo espacio físico que las empresas que les utilizan. Empresas del Metal desarrollan sus actividades tanto para grandes empresas también metalúrgicas, eléctricas o mineras, como lo hacen en polos químicos u otras empresas de otros sectores.

Lo mismo sucede con pequeñas y medianas empresas químicas, textiles u otras que trabajan para grandes empresas metalúrgicas o eléctricas.

La cooperación de diversas federaciones de CC.OO. es fundamental para ordenar el trabajo sindical, comenzando por la sindicalización de las plantillas.

Por esto e independientemente del resultado de la negociación en curso, FITEQA y FM de CC.OO., a partir de este Congreso y el que FITEQA realizará en breves días, deciden crear un grupo estable de trabajo de las áreas respectivas de Acción Sindical y Política Industrial, al objeto de coordinar la actuación sobre las contratas y subcontratas en las empresas dependientes de cada Federación. Experiencia que de forma parcial ya vinimos desarrollando con la Federación de Comunicación y Transporte en el campo del Material Ferroviario y las Telecomunicaciones y que conviene impulsar con otras Federaciones.

El AIEE establecía la necesidad de actuar sobre la jornada de trabajo, su ordenación y posible reducción, para contribuir a la creación de empleo. Así, el acuerdo establece que... "en el primer año de vigencia, las partes firmantes estudiarán todo lo relacionado con la gestión del tiempo de trabajo, la duración y distribución de la jornada, orientada a contribuir a la mejor evolución del empleo y del funcionamiento de las empresas".

Tres años más tarde no se ha dado paso alguno en este terreno. El Gobierno se opuso a la modificación de la actual regulación de las horas extraordinarias y las organizaciones empresariales, a pesar del compromiso, han bloqueado en la negociación colectiva el tratamiento de los temas vinculados al tiempo de trabajo. Sólo la presión sindical en los convenios ha permitido algún avance en la reducción de jornada.

La apuesta sindical por la creación de empleo contempla la necesidad de avanzar decididamente en la reducción del tiempo de trabajo a partir del establecimiento de una Ley marco de 35 horas que incentive su aplicación a partir de acuerdos en los sectores y empresas.

El Gobierno debiera, asi mismo, acordar con los sindicatos y organizaciones empresariales un nuevo marco legal, que amplie las capacidades de intervención sindical en la empresa, comenzando por el levantamiento del veto que mantiene desde hace varios años a la Directiva sobre la Sociedad Anónima europea y a la ampliación de derechos de los Comités de Empresa Europeos (CEU).

La Confederación Sindical de CC.OO. en el 7º Congreso aprobó una propuesta de "Plan de Igualdad" que persigue superar los problemas que afectan al colectivo. La situación exige que la negociación defina un paquete de medidas destinadas a dicho fin.

En ese mismo sentido, la Federación debería adoptar un plan complementario al confederal y específico para los sectores federales, destinado sobre todo para actuar a través de la negociación colectiva. Para ello, y como parte integrante de este mismo informe, la Secretaría de la Mujer trasladará al Congreso un Plan especifico federal para su aprobación si así se considera.

La actitud del Gobierno, como ya se ha comentado, dificulta la negociación entre los sindicatos y las cúpulas empresariales. El Gobierno ha pasado a apoyar las tesis empresariales consistentes en señalar el lugar equivocado a la hora de identificar los problemas del Mercado de Trabajo. A estas alturas no es de recibo el empeño por reducir los costes del despido aduciendo para ello la supuesta diferencia existente entre los de España y los países del entorno.

La campaña iniciada por el Ministro de Trabajo, luego avalada por el propio presidente del Gobierno, está destinada a generalizar la idea en la opinión pública de que ése seria el problema a resolver y para ello propone la extensión de las condiciones del nuevo contrato estable vigente hasta julio de 2001 al resto de colectivos ahora no afectados por el mismo.

Los niveles de temporalidad y la ausencia de indemnización a la finalización de los contratos temporales, salvo los sujetos a regulación convencional diferente, desmienten las cifras puestas en circulación por la propaganda oficial, que sólo persigue evitar el debate que llevaría a la reforma necesaria, que no es otra que aquella que lleve a reponer el principio de causalidad de la contratación temporal y la adopción de políticas activas favorecedoras de la creación de empleo.

CC.OO. apuesta decididamente por la negociación y el acuerdo derivado de la misma. Del acuerdo deberán deducirse aquellas medidas o reformas que necesita la economía española, pero en ningún caso se aceptará sin contestar la acción unilateral del Gobierno en este campo, por más que el rodillo parlamentario le garantice la mayoría suficiente para imponer reformas no consensuadas. El camino es el iniciado en 1997 y no otro que puede derivar en un fuerte conflicto social.

El Gobierno tiene la obligación de incentivar el acuerdo a partir de la negociación libre entre los agentes sociales, legislando a partir del acuerdo. Ésta y no otra, como lo demuestran las experiencias de signo contrario de 1994 y 1997, es la forma de ayudar a que se instale en España definitivamente la cultura del pacto y no la de la confrontación.

## Protección social

La experiencia del Acuerdo de Pensiones de 1997 derivado del Pacto de Toledo ha resultado tremendamente positiva. Hace cuatro y más años era poco menos que generalizada la opinión de que nuestro sistema público de protección social se encontraba próximo a la bancarrota y muy pocos daban un duro por su mantenimiento.

Sesudos informes, como alguno que ahora comienza a circular, casi siempre pagados por quienes serían los máximos beneficiarios de la pérdida de protagonismo del sistema público, invadían los medios de comunicación en una machacona campaña propagandística, llegando a extremos de agresividad tal que se trataba de vender como la única salida posible la importación a España del modelo chileno, es decir, un modelo de beneficencia, más en la línea de los norteamericanos, que de los derivados del Estado del Bienestar europeo.

Con el resultado de la negociación, se vieron frustradas las expectativas de las organizaciones empresariales de alcanzar sus objetivos, por lo que denunciaron el acuerdo Gobierno-Sindicatos y se negaron a la firma del mismo.

Hoy nadie dentro de España se atreve a cuestionar la viabilidad del sistema, aunque hábilmente se filtre a los medios algunos informes catastrofistas elaborados al amparo de la UE por funcionarios españoles con el objetivo de influir en lo posible en la negociación en curso.

Habida cuenta de la evolución del empleo y especialmente al incremento de cotizantes a la Seguridad Social que ha permitido el año pasado proceder a un reajuste al alza de las pensiones más bajas, es posible con la renovación del acuerdo de pensiones, al que debieran incorporarse las organizaciones empresariales, dar salida a las propuestas de CC.OO. y UGT.

De esa manera se podría completar el proceso de separación de fuentes de financiación comenzando a rematar el último tramo, el pago con impuestos generales del complemento a mínimos o la consolidación del Fondo de Reserva como estaba previsto, en esta legislatura. Como también se podría completar la convergencia de regímenes equilibrando cotizaciones para poder converger en prestaciones.

Así mismo, la propuesta sindical incorpora la necesidad de modificar la norma vigente que regula los sistemas de prejubilación y jubilación anticipada, que como se sabe son, hoy por hoy, elementos clave en los procesos de reestructuración de sectores y empresas.

El límite del 1 de enero de 1967 agotaría las posibilidades de actuación de las empresas, por lo que la eliminación de esa barrera es imprescindible. De lo contrario asistiríamos a un proceso serio de degradación de la negociación en las empresas o a un deterioro muy serio de las condiciones de salida de los trabajadores y trabajadoras. Complementariamente se persigue en la negociación mitigar el efecto de los coeficientes reductores.

Ahora bien, es el momento de plantear que no puede seguir actuándose en las empresas con sistemas obligatorios de jubilación anticipada que discriminan muy seriamente al colectivo de trabajadores y trabajadoras de más edad. La norma debe establecer también con claridad que la opción de la

prejubilación no es potestad de la empresa, tampoco incluso derivada del acuerdo entre partes, sino que ha de quedar sujeta a la voluntaria aceptación de cada persona.

Varios son los factores que dificultan el acuerdo: por una parte, la insistencia del Gobierno en vincular las negociaciones en la mesa de la Seguridad Social con las de mercado de trabajo; de otra, el objetivo empresarial de conseguir una reducción de las cuotas sociales que dificultaría cubrir los objetivos sindicales.

Aunque aparentemente no hay divergencias insalvables, los próximos días van a ser fundamentales para decantar las posibilidades de acuerdo.

Acuerdo también necesario en materia de protección al desempleo que debería tener cabida en los PGE para 2001.

## Negociación colectiva

El proceso de negociación abierto con las organizaciones empresariales y el Gobierno, y las expectativas que el mismo pueda abrir, no debiera derivar en atentismo en los sectores y empresas. El diálogo social es importante pero lo es en la medida en que la negociación discurra con fluidez, sin esperar a que la negociación cupular se resuelva con o sin acuerdo.

Debe ser, además, la negociación colectiva la caja de resonancia que permita acercar los objetivos de la negociación a los trabajadores y trabajadoras y los ponga en correspondencia con sus preocupaciones inmediatas.

CEOE y CEPYME han de recibir también la presión de los cientos de convenios colectivos en los sectores federales a través de sus organizaciones afiliadas, entre otras cuestiones, porque en caso de acuerdo evitamos reproducir la situación derivada de la aplicación del anterior, en el que a la hora de su materialización en la negociación colectiva nos encontramos, y todavía tenemos, serias dificultades, por ejemplo, para el establecimiento de marcos estatales de negociación donde encajar una parte de los elementos del Acuerdo Interconfederal que necesitaban de una regulación a través de la negociación colectiva.

A la salida del Congreso, tenemos que dinamizar de forma decidida la negociación colectiva, que tiene que ser la del impulso del proyecto de articulación del mapa de convenios que definimos en el último Congreso.

La negociación colectiva pierde parte de su eficacia debido al nivel actual de atomización. El convenio general es una necesidad, ya que sin él los efectos de los acuerdos generales seguirán teniendo serias dificultades para que alcancen a las empresas.

Una vez que, superadas las primeras reticencias, UGT ha hecho también suya la propuesta de convenios en las CC.AA. ha llegado el momento de concretarla con iniciativas unitarias que nos permitan agrupar los actuales convenios provinciales.

La estrategia federal de articulación de la negociación colectiva tiene serias dificultades para abrirse camino. Muy importante la derivada de la resistencia empresarial, ante el temor a que una negociación en ese ámbito derivase no ya a la demanda de una negociación salarial unificada sino a la equiparación de salarios, también es una dificultad la asintonía de ritmos y priorida-

des entre UGT y CC.OO. Pero sobre todo el problema estriba en dos cuestiones: la desarticulación empresarial derivada de la atomización de la negociación colectiva y el fuerte arraigo de la estructura provincial, siendo débiles entre las organizaciones empresariales los vínculos en las CC.AA., cuando no inexistentes y que la propuesta de Convenio General Sectorial tampoco ha calado suficientemente entre los trabajadores y trabajadoras.

Los delegados y delegadas, como se desprende de la encuesta que tenéis en vuestro poder, tienen o un elevado desconocimiento de la propuesta o discrepan de ella y manifiestan una elevada tendencia a conservar el tipo de convenio que tienen, mejorándolo.

Como elemento positivo, si destaca el valor que los delegados y delegadas dan al hecho de tener un convenio colectivo de referencia.

Así las cosas, el Sindicato, como se plantea en la Ponencia a este 2º Congreso, tiene la obligación y es tarea prioritaria para la próxima dirección federal, de reflexionar en torno a la situación y en todo caso establecer plazos para la materialización de la propuesta o, en su caso, decidir las oportunas correcciones a la estrategia definida.

En línea con los objetivos generales del Sindicato, la negociación colectiva para 2001 ha de seguir haciendo una seria apuesta por el empleo. Poniendo el acento en aquellos elementos reivindicativos que favorezcan su creación o mantenimiento, particularmente, la negociación colectiva debería prestar especial atención al control de las modalidades de contratación, la que realiza la propia empresa o las contratas, incluidas las ETT; plantearse como objetivo la conversión de contratos temporales en contratos estables, restableciendo la causalidad como el elemento que determina las formas de contratación; controlar la realización de horas extraordinarias impulsando su sustitución por tiempo de descanso; propiciar los acuerdos que faciliten el rejuvenecimiento, así como la feminización de las plantillas.

Esta negociación colectiva ha de dar un impulso a la reducción del tiempo de trabajo en la línea planteada en las ponencias, poniendo el acento en la mejora de los instrumentos de control sindical de la distribución de la jornada.

Los trabajadores y trabajadoras, como es natural, siguen otorgando a la negociación salarial el papel central en los momentos de negociación de los convenios.

La negociación salarial debe combinar y la situación lo permite, la creación de empleo con la mejora del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores y trabajadoras.

Para ello hemos de partir de considerar, como ya se ha dicho, que la previsión de inflación del Gobierno no puede ser una referencia para la negociación colectiva. La mejora moderada de los salarios en un momento de fuerte crecimiento de los beneficios empresariales está más que justificada y es posible asegurarla a partir de la distribución de los beneficios de la productividad.

Mientras no haya en España, como ya existe en otros países, un índice fiable para medir la evolución de la productividad, ha-

brá que acudir a formas más "artesanales", como la evolución de los beneficios, los costes laborales unitarios, el valor en bolsa de las empresas, etc. Ahora bien, sólo es posible garantizar el salario pactado si somos capaces de recuperar en toda su eficacia las cláusulas de revisión salarial. El Gobierno debe dejar de intervenir en la negociación de los salarios presionando con previsiones irreales de inflación, así como dejando de utilizar a los trabajadores de las AA.PP. y empresas dependientes del Estado como rehenes de su política económica.

Hace apenas unos días, cuatro trabajadores perdían la vida en el puesto de trabajo en tres explotaciones mineras, uno en León, dos en Asturias y el cuarto en Barcelona. Es la expresión más visible y trágica de la degradación de las condiciones de trabajo.

España ostenta el triste récord de ser el país, de entre los de su entorno, con más accidentes de trabajo a pesar de que la situación ha comenzado a mejorar a partir de la entrada en vigor de la nueva normativa.

Disponemos de una de las legislaciones en la materia más avanzadas, contamos con una red importante de delegados y delegadas de prevención, aunque es necesario mejorar la formación de los mismos a pesar del esfuerzo realizado en este campo. Este mismo año se ha culminado el ciclo de seminarios de formación en seguridad minera derivado del Plan del Carbón, con resultados altamente satisfactorios.

Además de reforzar la labor de inspección, la negociación colectiva tiene que consolidar la constitución de Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud en todos los convenios, particularmente en los sectores de riesgo que son una buena parte de los que integran la Federación.

Las condiciones de seguridad y salud, incluidas las medioambientales, han de pasar de ser una preocupación de especialistas en el Sindicato o en las empresas a impregnar el conjunto de la actividad sindical.

También por esto es necesario atacar a fondo la eventualidad y, sobre todo, la precarización de las condiciones de contratación de los trabajadores y trabajadoras y mejorar su cualificación profesional, incluyendo obligatoriamente en los ciclos formativos la preparación en materia de salud y seguridad.

## Exteriorización de los compromisos por pensión

Al día de hoy se mantiene vigente el plazo límite del 1 de Enero de 2001 para proceder a la denominada exteriorización de los compromisos por pensión que mantienen numerosas empresas con sus trabajadores. Razones de distinta índole han dificultado y demorado el proceso, entre otras, la pasividad con que empresas y organizaciones patronales han abordado esta obligación o la propia complejidad del proceso de exteriorización, donde la mayor parte de estos compromisos se encuentran recogidos en la negociación colectiva y en cuyo seno puede resultar necesaria una negociación previa sobre la conveniencia de transformar la naturaleza de los compromisos.

Entendemos, tal como han solicitado las confederaciones sindicales y patronales, que es imprescindible ampliar el plazo, para poder abordar este proceso con la profundi-

dad y tranquilidad que requiere. No es de recibo que, por razones no imputables a los obligados, el plazo que inicialmente preveía la Ley de tres años por problemas y retrasos en el desarrollo reglamentario se haya reducido a poco más de uno.

En cuanto al, sin lugar a dudas, más importante proceso de exteriorización, el de los compromisos con sus pasivos de las empresas de la SEPI, que iniciado por ésta hace ahora ya más de dos años, interviniendo la Federación junto con UGT a través de un acuerdo para el seguimiento del proceso de forma que se garantizasen los derechos de los beneficiarios así como que la exteriorización se realizaba de manera ordenada. En principio con tiempo suficiente para abordar con garantías este complejo proceso.

Dilaciones inexplicables por parte de SEPI han hecho que el proceso, que no han sido capaces de poner en marcha durante estos dos años, lo pretendan ejecutar en menos de tres meses, generando unos riesgos que no están ni en la letra ni el espíritu del acuerdo y que de ninguna manera estamos dispuestos a asumir y nos refuerzan aún más en la opinión de exigir una ampliación del plazo en al menos dos años más para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

## CC.OO., Sindicato general

La CS de CC.OO. es un Sindicato general que apuesta por la cohesión social, que en la empresa y en la sociedad trata de impulsar un proyecto autónomo, como sujeto político activo que es.

Necesitamos un Sindicato para gobernar las relaciones laborales e intervenir en la organización de la sociedad con renovados valores de solidaridad en un tiempo de acelerados y profundos cambios.

CC.OO. realizó en su día una apuesta por la plena integración en el movimiento sindical internacional que completamos con la entrada en la CIOLS después del 6º Congreso Confederal, conscientes de que la actividad sindical autárquica ya no era útil, si es que en algún momento lo fue, en un mundo de economía que se globalizaba a pasos agigantados de la mano de la revolución de las tecnologías de la información y la comunicación, con efectos irreversibles en las sociedades y muy especialmente en el mundo de la empresa y, lo que es peor, las más de las veces realizados los diseños y aplicadas las decisiones al margen de cualquier control democrático.

En la fase actual de desarrollo, Europa es un único mercado con serios déficits democráticos, en el que la cohesión social avanza tímidamente y con pasos excesivamente lentos, también por las propias carencias del movimiento sindical europeo.

Esto requiere una apuesta decidida del conjunto de nuestra organización en la tarea y en el debate hacia la construcción del Sindicato Europeo de Rama, sentando además las bases del marco europeo de relaciones laborales.

Esa doble realidad que influye sobre las condiciones de vida y trabajo de nuestra gente se ve complementada por otra más próxima: la derivada de la transformación del viejo Estado unitario, España, en un Estado plurinacional a partir del desarrollo constitucional.

El Estado español se ha descentralizado asumiendo las CC.AA. competencias y recursos para su gestión que antes estaban bajo el control de las administraciones centrales. El Sindicato no puede renunciar a intervenir, abriendo nuevos espacios de interlocución, en los ámbitos territoriales, tanto desde la perspectiva de las dinámicas sectoriales como territoriales, asumiendo cada organización del Sindicato su cuota de responsabilidad derivada de las funciones que cada una tiene asignadas.

Frente a esa triple realidad que enmarca la acción del movimiento sindical, lo mismo que propugnamos unas determinadas actuaciones en el campo internacional y europeo para que sean desarrolladas por las organizaciones en las que nos integramos, también en la España plurinacional y multirregional de la Constitución de 1978, corresponde una acción sindical ajustada a esa realidad a partir de una redefinición, más empírica que la que hemos realizado, de la confederalidad hoy, para ello es necesario reforzar la formación sindical también como elemento de garantía del mantenimiento de la senda de la independencia por la que ha apostado CC.OO. La Federación Minerometalúrgica debe tomar en sus manos este reto desplegando una intensa actividad en este campo del trabajo sindical.

Hemos de tener claro que en un contexto como la España que está apenas a un mes de entrar en el Siglo XXI, si queremos dar coherencia a un proyecto confederal como el que anima la CS de CC.OO., es necesario lograr un mayor fortalecimiento de la estructura federal, es decir, el vínculo directo del Sindicato con los trabajadores y trabajadoras.

Ni habrá confederación de nacionalidad o unión regional y tendremos una CS de CC.OO. débil, si no tejemos una sólida red sectorial, bien imbricada en la negociación colectiva, capaz de dar coherencia global a las dinámicas sindicales en las empresas, poniéndolas en correspondencia con las generales en cada territorio y en el Estado.

Dos cuestiones que el movimiento sindical no debe perder y por tanto reforzar son: la autonomía y la unidad de acción. Estos dos elementos son claves para afrontar un futuro inmediato, donde el sindicalismo confederal se presenta como el único baluarte frente a las políticas conservadoras.

## El Sindicato en la empresa

La FM de CC.OO. no puede seguir interviniendo en las relaciones de trabajo fundamentalmente a través de figuras interpuestas entre el Sindicato y los trabajadores y trabajadoras, entre éstos y éstas y las empresas. Hemos de completar definitivamente el tránsito del movimiento organizado que fueron las CC.OO. al Sindicato que decidimos ser.

No es posible intervenir sindicalmente de forma coherente en un mundo de economía globalizada, en sectores que cambian día a día como consecuencia de las estrategias de las grandes corporaciones multinacionales de las que ya depende casi el 50% de las empresas industriales españolas, con una estructura de islas o bastiones sindicalizados por muy fuertes que sean, pero alejados de las dinámicas generales que sólo el Sindicato puede impulsar.

Necesitamos resituar el papel del Sindicato

en la empresa, huyendo de apriorismos o confrontaciones estériles con otras instancias parasindicales. Es necesario que los trabajadores y trabajadoras sigan teniendo en las elecciones sindicales una referencia de primer orden. También porque son un factor de corrección de tendencias a la burocratización inherentes a cualquier organización, incluida la nuestra. A partir de reformas legales que habrá que estudiar y consensuar con UGT y, sobre todo, desde la negociación colectiva, sin esperar a la modificación del marco normativo, es necesario establecer las condiciones para que la Federación, la sección sindical en primera instancia como parte de la Federación, asuma el papel protagonista que le corresponde en la empresa. También para animar la afiliación sindical.

## La afiliación sindical

Somos una organización que tiene que aprender a evaluarse también por sus resultados, mejor dicho, sobre todo por los resultados. Al comienzo de este informe se hacía una evaluación de los resultados electorales. Resultados que podemos calificar de satisfactorios.

En el balance, se señala la evolución de la afiliación a la Federación. Hagamos también en este apartado el mismo ejercicio y saquemos conclusiones, sin quedarnos en el recurso fácil, aunque sea cierto, de que CC.OO. es de los pocos sindicatos que incrementa continuamente su afiliación en tanto ésta retrocede en todos los países del entorno.

Contamos, como se dice en el balance, con 130.076 afiliados cotizantes a 31/12/1999. Aunque la 30cifra de cotizaciones ha continuado creciendo durante el año 2000, al menos así lo reflejan los informes que cada organización federal ha ido trasladando a los respectivos Congresos y que no podremos comprobar hasta el cierre del balance del año por las carencias de los instrumentos de seguimiento y control que como se sabe no controlamos federalmente, seguimos en cifras relativamente modestas, si las comparamos con el volumen de asalariados en los sectores de la Federación.

El crecimiento afiliativo no ha tenido la misma intensidad que el del empleo. Tomando como referencia los datos de la EPA, que refleja el Informe de Coyuntura de Octubre del Gabinete Técnico Federal y cruzándolos con los de afiliación del balance, tenemos que la tasa de afiliación en 1996 era del 14,44% y en 1999 se había reducido al 13,27%.

La tasa de afiliación en los sectores federales es considerablemente más alta que la del conjunto de los sectores de la economía. La afiliación global a los sindicatos en el Metal, la Minería y las Industrias Eléctricas está próxima al 35%. Muy alejadas de las cifras del Norte de Europa que rondan el 90%, pero próximas, porcentualmente, a las habituales en los países centroeuropeos, que como Alemania, Bélgica o Austria, por ejemplo manejan tasas de afiliación de entre el 40% y el 45%. Con la diferencia en el caso alemán, eso sí, de que la afiliación es a un solo sindicato y su 40/45% corresponde a un empleo asalariado de casi 7.000.000.

Habría por lo tanto en España, en nuestros sectores, unos 315.000 trabajadores y trabajadoras afiliados a alguna organización sindical y un 65%, 660.000 personas no afiliadas.

Si tenemos en cuenta que la participación en las elecciones sindicales alcanzó el 83%, comprobaremos que la distancia entre la cifra de votantes, es decir, personas que han demostrado algún interés por participar en la vida sindical, se eleva muy por encima de las cifras de afiliación, aún teniendo en cuenta, como veíamos, que no en todas las empresas se han realizado elecciones sindicales y las que lo han hecho las candidaturas de CC.OO. han sido votadas por cerca de 300.000 personas.

La afiliación al Sindicato muy concentrada en la gran empresa, pública sobre todo, en los primeros años y muy ideologizada, ha ido cambiando de forma sustancial.

El trabajo de atención a la PYME comienza a notarse e influye sobre la intensidad de ese cambio. Aun así, el desequilibrio sigue siendo importante. Menor en donde se ha realizado de manera continuada, con equipos estables. Contamos con organizaciones federadas que han tenido que especializarse en el trabajo hacia la PYME por carecer en su entorno de grandes empresas, lo que ha redundado, a pesar de las dificultades en un resultado apreciable tanto si se mide desde el punto de vista de las elecciones sindicales como si se hace tomando como referencia la afiliación.

Hay espacio para el crecimiento afiliativo en las grandes empresas de sectores como el Automóvil, las Telecomunicaciones, las Eléctricas y otros, donde las tasa de afiliación son relativamente bajas. Empresas en las que normalmente la referencia sindical fundamental es el Comité de Empresa y el Sindicato juega un papel secundario. Pero el potencial mayor para el crecimiento afiliativo sigue estando en la pyme, comenzando por los más de 2.000 delegados y delegadas de CC.OO. que no lo están. El reto consiste en aproximar las cifras de afiliación a las de votantes.

"Ahora la Federación" quiere justamente señalar que el reto es incrementar la base afiliativa como condición imprescindible para reforzar la capacidad organizativa del Sindicato.

Las estructuras del Sindicato no pueden mantener una actitud pasiva o complaciente con la no afiliación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas. Tenemos que huir de campañas puntuales que nada aportan y no son más que pretextos para que parezca que se hace algo mientras todo sigue igual. Es necesario integrar la promoción de la afiliación y su estabilidad en todas las tareas del Sindicato.

Las organizaciones y estructuras de la Federación, comenzando por la dirección federal hasta la de la más pequeña de las Secciones Sindicales, deben incorporar a cada propuesta de acción sindical el objetivo de la afiliación y, tras cada iniciativa, realizar la evaluación de sus resultados comenzando por los efectos afiliativos. Sólo así pasará de verdad a ser una preocupación del conjunto del Sindicato.

Los afiliados y afiliadas tienen el derecho a notar que estar afiliados a CC.OO. les reporta un plus, y no de un sacrificio, sobre el resto de los trabajadores y trabajadoras que deciden no estarlo. Han de sentirlo en la empresa, en el conjunto de su relación con el empresario desde el mismo momento del ingreso, en la información que recibe, en la participación, en la toma de decisiones, deben saber que sus derechos individuales, incluida su carrera profesional,

estarán mejor protegidos si forman parte del Sindicato, que si no están afiliados a CC.OO., que su opinión será más valorada a la hora de las grandes decisiones. En fin debe saber y el Sindicato también que no es lo mismo estar afiliado que no estarlo.

Para esto, el Sindicato tiene que estar más presente en la empresa. Hay que corregir el desequilibrio participativo que a los ojos de las plantillas da un plus de legitimidad al Comité de Empresa sobre la Sección Sindical. No puede mantenerse una situación en la que en las elecciones internas del Sindicato participan apenas el 10% o como mucho el 20% de las personas afiliadas y que en las elecciones sindicales generales lo haga más del 80% de las plantillas. Obviamente no se trata de equilibrar rebajando este segundo nivel de participación sino elevando el primero pero para ello es necesario que los trabajadores y trabajadoras y en primera instancia aquellas personas que han decidido afiliarse, perciban claramente la importancia del papel del Sindicato en la empresa.

Es necesario cargar de legitimidad a la Sección Sindical, buscando nuevas formas de participación como las ensayadas en este proceso congresual que han dado importantes resultados allí donde se pusieron en práctica, fórmulas que incentiven la participación en la vida del Sindicato.

El trabajador y la trabajadora en la PYME tienen que ver al Sindicato en su empresa, a través de la negociación colectiva y físicamente. No podemos seguir esperando a que acudan a los locales del Sindicato porque, cuando lo hacen, la mayoría de las veces ya es tarde y lo único que esperan es el auxilio ante una situación normalmente límite. Las afiliaciones que así se generan suelen durar el tiempo que tardan en realizarse los trámites jurídicos que han ido a promover.

"Ahora la Federación" es hacer más y mejor negociación colectiva, más próxima a las demandas de los trabajadores y trabajadoras. Ése es el reto, el que nos puede permitir ser una organización cada día más útil, más capaz de responder a las necesidades de la gente, sin perder de vista que un Sindicato no es otra cosa, en primera instancia, que una organización de trabajadores y trabajadoras que se agrupan para mejorar su condición. Ése es el objetivo de este 2º Congreso.

Madrid, 17 de noviembre de 2000

# anexo
# Plan de igualdad

La Federación Minerometalúrgica 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, a lo que se añaden las características tradicionales de los sectores industriales que integran esta Federación (Metal, Minería, Energía Eléctrica), en donde la presencia laboral femenina es mucho más reducida que en el conjunto del mercado laboral, siendo prácticamente inexistente en algunos sectores y profesiones y la segregación profesional por sexos es muy acusada. En consecuencia, las propuestas sindicales en torno al empleo 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 la acción sindical cotidiana, 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 la Confederación Sindical de 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. En la propia Federación Minerometalúrgica, aunque en un porcentaje sensiblemente inferior, se ha producido un crecimiento afiliativo, así como en la participación en las elecciones sindicales y en los órganos de dirección, que es aún insuficiente en relación a la presencia laboral femenina en nuestros sectores.

La Federación Minerometalúrgica de CC.OO., en el marco de su 2º Congreso Fe-

deral, 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 Federal la encargada de hacer seguimiento, impulsar y evaluar el desarrollo de este Plan de Igualdad.

Los objetivos son generales, por lo que es preciso adaptarlos a cada ámbito de nuestra organización, impulsándolos y desarrollándolos desde las federaciones territoriales.

## 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, de forma como mínimo proporcional a su afiliación en cada ámbito.

**Instrumentos de actuación:**

1. Reformas estatutarias y compromisos congresuales.
2. Evaluación de los resultados obtenidos en el proceso congresual estatal y en sus organizaciones federales, 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.

## Objetivo tercero:

Avanzar hacia la igualdad salarial entre hombres y mujeres, desarrollando actuaciones contractuales 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 2001-2004 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 Federación Minerometalúrgica, dirigidas a prevenir, eliminar o reducir las actuales discriminaciones retributivas en razón de género.

## Objetivo cuarto:

Promover en el marco de las negociaciones establecidas con la Patronal del Metal como desarrollo del Pacto de Estructura, así como con otras Patronales sectoriales, la consecución de Acuerdos para el desarrollo de la Igualdad de Oportunidades en la Negociación Colectiva, con medidas 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. Definir una propuesta sindical para la negociación de esta materia y difundirla, dentro y fuera de la organización.
2. Abrir la mesa de negociación con las Patronales sectoriales.

## Objetivo quinto:

Colaborar con la Confederación Sindical de CC.OO. en la difusión de la revista *Trabajadora*, como medio de comunicación confederal especializado en el tratamiento de las políticas de género.

**Instrumentos:**

1. Ampliar la difusión de *Trabajadora* entre delegadas y delegados de CC.OO.
2. Utilizar las publicaciones de la Federación Minerometalúrgica como difusoras de las políticas sindicales en relación con la situación sociolaboral de las mujeres trabajadoras.

# Ponencias

# capítulo 1
# La acción del sindicato en el marco internacional y nacional

El contexto económico, productivo y social ha variado substancialmente en los últimos años, siendo por tanto muy distinto el marco en el que se desenvuelve nuestra acción sindical.

La globalización económica, financiera, productiva y comercial; el nuevo contexto económico, y los continuos procesos de reestructuración industrial y de acomodación a unos mercados fluctuantes generan profundas incertidumbres sociales y mayores riesgos para los trabajadores.

Las nuevas formas de organización del trabajo, las grandes empresas multinacionales, los procesos de externalización productiva sitúan un marco de referencia más amplio para el sindicato, la mayoría de las veces más segmentado e, incluso, a veces más difuso. De todo ello, surgen nuevas preguntas y nuevos retos para el sindicato.

La acción sindical se desarrolla en un contexto diversificado e inestable, distinto al que hemos vivido tradicionalmente. Esto exige un esfuerzo de análisis y búsqueda de las mejores herramientas de la acción del sindicato, que impidan la consolidación de los elementos indeseables del nuevo escenario. Los nuevos retos exigen un sindicato fuerte en representación y afiliación, con capacidad de movilización para impedir la individualización de las relaciones laborales y la fijación unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empresario. Un sindicato que esté muy atento a la realidad, que sea capaz de interpretar los cambios que se producen y que tenga la capacidad de propuesta para defender las reivindicaciones generales y diversas de los trabajadores y las trabajadoras.

La FM de CC.OO. debe adaptarse con eficacia y rapidez a esta nueva realidad. La única manera de garantizar nuestra existencia, "ser sindicato", es responder a una serie de fenómenos que están transformando de raíz no sólo la realidad productiva y laboral en el ámbito internacional, sino también de la sociedad en la que ésta se inserta. Se trata de dar respuesta

a los cambios que avanzan en diversas direcciones y que afectan a la organización empresarial y social, a las transformaciones del empleo, a los valores sociales dominantes y a la comunicación.

Las conclusiones de este 2° Congreso quiere acercarse a los problemas que los trabajadores y las trabajadoras, y por lo tanto la Federación, tenemos planteados. Es necesario reflexionar sobre el análisis de la situación industrial, sobre la acción sindical y sobre las opciones de política sindical, más allá del día a día, para definir propuestas que permitan enfrentar la dinámica actual del capital, organizando mejor a los trabajadores para defender sus derechos, para ampliar la base afiliativa y para crecer más como sindicato.

## 1.1. Principales tendencias económicas, políticas y sociales.

A finales de este siglo, se ha producido una profunda transformación de las relaciones en los ámbitos de lo económico y lo político, con su consiguiente paralelismo en las esferas social y cultural. El resultado de este proceso se manifiesta en un cambio en las identidades, posiciones y relaciones de los actores sociales y políticos que configuran un nuevo escenario, producto de una ofensiva neoliberal que está poniendo en cuestión hasta las más elementales bases del Estado social de derecho que ha venido caracterizando al modelo social europeo, frente al definido en EE.UU. o en Japón.

Estas transformaciones, trasladadas al marco de los Estados-Nación, provocan un cambio tanto en el nivel de protagonismo, como en el papel que deben jugar los agentes sociales. El Estado ha cedido instrumentos de intervención a favor de determinadas instituciones internacionales que, carentes de legitimidad democrática, configuran una red de relaciones capaz de gestionar los grandes flujos transnacionales. Los Estados responsables de defender el interés general y el bien común se ven sobrepasados por el gobierno financiero mundial de las multinacionales. Sería distinta la situación si, desde los Estados, se hubiera aprovechado la dinámica transnacional para ir hacia una armonización social. Esta afirmación de la política, que actualmente falta, sería ejemplar si consiguiera confirmarse y evitara el enmascaramiento de las relaciones de fuerza internacionales y la legitimidad de las políticas antisociales que acompañan como fenómenos negativos la globalización. El destino de la humanidad no puede depender de los dictados de las instituciones económicas [Fondo Monetario Internacional (FMI), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Banco Mundial (BM) y Organización Mundial del Comercio (OMC)] escasamente democráticas, que intentan controlar el orbe como representantes del mundo financiero.

Una de las principales novedades es el proyecto de institucionalizar, por parte de los Estados, en el ámbito mundial las reglas del juego, admitiendo que la OMC sea un tribunal internacional de comercio, capaz de sancionar a quien transgreda las reglas establecidas y sin control político alguno por parte de instituciones legitimadas por la voluntad popular. El proyecto neoliberal no sólo pretende desregular a su favor los movimientos de mercancías, sino también el de capitales y a eso apunta el Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI).

Como consecuencia de la convulsiones políticas y económicas de la década de los noventa (caida del Muro de Berlín, desaparición de la URSS, conflictos de los Balcanes, crisis financieras, etc.), Estados Unidos se ha impuesto como potencia dominante en el plano geopolítico, militar y económico, lo que supone una nueva jerarquización de la Tríada (USA, Japón, Alemania-Unión Europea), que puede generar en el futuro tensiones internas.

La tendencia del capitalismo neoliberal comporta la eliminación de todo aquello que no es mercantilizable y rentable, lo que implica necesidades de las personas que no se satisfacen en el Norte y auténticas catástrofes humanas en el Sur; implica un retroceso en el nivel de solidaridad, en lo público y en la política, tal como se expresa en las tendencias privatizadoras de los sectores públicos, la reducción de la protección social sustituyéndola por la oferta privada, el recorte de los gastos sociales y de la inversión pública y la agudización de la competencia entre los productores en el ámbito mundial y, por tanto, entre los mismos trabajadores y trabajadoras.

La mundialización no sólo supone un proceso de reestructuración en el plano económico internacional (autonomización de la esfera financiera, liberalización de los movimientos comerciales y de los capitales, megafusiones, privatizaciones...), sino que también implica profundas transformaciones sociales; reorganiza la influencia política en el espacio mundial; intenta modificar los mecanismos de decisión política, desequilibrando tanto los centros de poder económico, político y militar, como los nacionales, regionales e internacionales, y pretende asignar nuevos roles a las instituciones mundiales surgidas de la Segunda Guerra Mundial, a las transnacionales y a los oligopolios financieros e industriales.

Las tecnologías de la información y de la comunicación y la revolución digital han desarrollado un proceso cuya característica central es el transporte instantáneo de datos inmateriales y la proliferación de enlaces y redes electrónicas. Internet constituye el corazón, la encrucijada y la síntesis de la gran mutación en marcha. Las autopistas de la información son los factores de impulsión y de intensificación de los intercambios, el soporte fundamental de los procesos de globalización.

### 1.1.1. Internacionalización y globalización del sindicalismo.

El proceso de internacionalización del capital y la globalización del comercio y la producción han alcanzado su cénit en los últimos años, experimentando importantes cambios en la economía mundial. El mercado se ha convertido en la forma dominante de regulación, perdiendo importancia las políticas públicas frente a los inversores internacionales y empresas multinacionales. Los países que han participado en este nuevo orden se han volcado ampliamente sobre la economía mundial, lo que ha reforzado la interdependencia de las economías nacionales.

Por todo ello, desde las organizaciones sindicales internacionales, se defiende la necesidad de intentar reducir las dos dimensiones negativas de la globalización: limitar el poder desorbitado de los mercados, devolviendo su importancia a la regulación política en particular, mediante la reglamentación y los impuestos sobre las operaciones financieras para desanimar la especulación,

y reducir los efectos negativos de la interdependencia de las economías, mediante la instauración de la cooperación internacional para controlar a los operadores internacionales y sancionar las prácticas contrarias a los intereses de los países.

El desafío al que nos enfrentamos es, por tanto, desarrollar un marco de normas y políticas para rediseñar el proceso de globalización en interés de la generalidad de la población, limitando las consecuencias adversas de los mercados libres, potenciando los derechos sindicales en todos los países y organizando mejor a la clase obrera internacional. El desafío de la globalización requiere una cooperación cada vez más estrecha entre los sindicatos de todos los países -nacional, europeo y mundial-. Debe avanzarse hacia la construcción del sindicato tanto en el marco sectorial, como confederal, mediante la cooperación entre los sindicatos internacionales y europeos.

La globalización de la economía ha suprimido la frontera de las economías nacionales. Las legislaciones nacionales no bastan frente a los flujos globales del capital financiero, a la interrelación de los mercados de exportación e importación, a la movilidad internacional de las inversiones, a la liberalización de los mercados del empleo y a la omnipresencia de las tecnologías de la información y de la comunicación. Para ello, los sindicatos europeos, aunque estos procesos se desarrollan en el ámbito mundial, debemos dar prioridad a la acción sindical en cada centro de trabajo -consiguiendo la participación directa de los trabajadores- e, inevitablemente, intervenir también en los ámbitos de decisión de las orientaciones industriales y políticas que configuran el cambio y el futuro industrial europeo.

La industria europea en general, y nuestros sectores en particular, viven cambios profundos. Nuevas concentraciones de carácter global, compras de empresas que llevan aparejadas descentralizaciones industriales. La orientación creciente de las actividades de las empresas hacia los mercados y la presión de la competencia refuerzan la necesidad de planificar la producción y el trabajo. La integración de los servicios en la dinámica de la producción amplían el perfil de nuestros sectores. La productividad no deja de aumentar y la presión ejercida sobre el empleo se acrecienta en un cuadro de reestructuración industrial de nuestros sectores, orientados hacia una mayor competitividad.

La reestructuración y el cambio industrial, su evolución y desarrollo, son prioritarios para el sindicato. La FM de CC.OO. debe organizar a los trabajadores para protegerse de los efectos negativos de la mutación. Para la Federación, el nuevo escenario no es sólo cuestión de afrontar un peligro, sino también de explotar nuevas posibilidades y nuevos potenciales para ejercer la acción sindical y extender el sindicato.

La defensa y protección de los intereses de los trabajadores y la organización del cambio económico y social constituyen elementos centrales del sindicato para afrontar el futuro. La reestructuración no debe entrañar únicamente la pérdida de empleo, ya que en ella deben tener cabida las necesidades sociales y económicas de los trabajadores y trabajadoras.

### 1.1.2. La construcción europea, tendencias políticas y déficit democrático.

La construcción europea ha seguido su curso hacia los objetivos trazados, como

la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria (UEM), pero mostrando a la vez sus insuficiencias en el campo de la política, de la economía y en los conflictos bélicos que se han dado en el ámbito europeo, donde ha jugado un papel subalterno con respecto a Estados Unidos.

La incertidumbre sobre la configuración del proyecto europeo, consecuencia de las presiones neoliberales de los grandes grupos económicos europeos y multinacionales, es una de las causas del retroceso del euro. Una política supranacional, como es la monetaria, debe ir acompañada de un conjunto de políticas (social, empleo, cultural, fiscal, investigación y desarrollo, energética, exterior y defensa...) o quedaría sucursalizada por el dólar.

La moneda única favorece la certidumbre de las relaciones comerciales, suprime los costes de transacción ligados al comercio, con sus efectos en las empresas (nuevas inversiones, incrementos de productividad, multiplicación de los procesos de fusiones, adquisiciones y alianzas, dado que las empresas necesitan acceder a mayores recursos para innovar los nuevos productos, incrementar sus ventas y recortar sus costes unitarios de producción), que deberían servir para aumentar el volumen de la producción y, por tanto, ser beneficiosos para el empleo. También la moneda única sirve para alentar una mayor integración de los mercados de capitales europeos y para asentar su poder financiero y monetario ante Estados Unidos.

La introducción del euro como moneda única y la ampliación de la UE con la incorporación de nuevos Estados, principalmente de los Países del Este de Europa y del centro, son los retos a los que hay que dar respuesta sindical en los próximos años. Dos procesos que obligan a reformar las instituciones europeas y sus normas de funcionamiento, así como el propio Tratado de la UE, en un cambio que no puede ser ajeno al movimiento sindical.

Caminar de manera rápida hacia la Unión Política y Social es crucial para el futuro de Europa, vital para su ciudadanía y decisiva para que Europa juegue un papel clave en el nuevo orden mundial. Los recursos deben ir a la gestión de los cambios industriales, a incrementar la cohesión social y regional y, sobre todo, a políticas de empleo. La UE debe adoptar un pacto europeo por el empleo, respondiendo de manera rápida a las exigencias que impone la desreglamentación económica y proponiendo una nueva regulación política y social. Europa ha de dirigir la política de paz y seguridad. La justicia social y el desarrollo económico son impensables sin paz ni libertad.

La evolución de la dimensión social en Europa exige sindicatos fuertes y capaces de imponer sus políticas tanto a nivel nacional, como europeo. La representación de los intereses sociales está en relación directa con la democracia, el régimen del Estado de derecho, la solidaridad, la paz y la libertad.

La integración europea no debe ser sólo un proyecto económico de integración del mercado asociado a la desregulación, a la privatización y a las exigencias de no intervención en el mercado. Es preciso, como tarea actual, definir y aplicar reglas políticas y sociales con firmeza. El interés de los ciudadanos, y del modelo social europeo, está en juego. Éste debe estar asegurado frente a las condiciones que intenta imponer la globalización y el cambio industrial estruc-

tural. Esta tarea saldría debilitada si, a las dificultades propias de la integración europea, se sumasen reticencias nacionales.

Las deslocalizaciones, sobrevenidas por la reestructuración de la industria, la competencia creciente entre las empresas por las inversiones y los puestos de trabajo, la presión de las multinacionales sobre los países para disminuir las condiciones laborales y las prestaciones sociales, los Estados nacionales que rivalizan en la política fiscal, las experiencias de la limitación y la impotencia nacional para que las reglas de protección y los derechos de los trabajadores y trabajadoras se cumplan han generado una especie de euroescepticismo defensivo.

Nada es peor que la resignación. El proyecto de desregulación de la integración del mercado interior ha alcanzado sus máximas cotas. Ahora, se trata de desarrollar e imponer mayorías y proyectos de legislación política y social en el ámbito europeo. Los sindicatos somos una pieza clave para estos proyectos. Europa es nuestra prioridad. Es el tiempo de poner en marcha iniciativas sindicales europeas y autónomas a favor de la adopción de derechos sociales para los trabajadores, de nuevas movilizaciones por el empleo, de la defensa del modelo de Bienestar social en Europa.

Los sindicatos presionamos por "más Europa" en la misma dirección que aportamos propuestas y avanzamos nuestra voluntad de comprometernos en su desarrollo con las patronales y los gobiernos. Los sindicatos queremos 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 la negativa impuesta por el Gobierno español a la correspondiente Directiva. Otros, como el de información y consulta de los Comités de Empresa Europeos, siguen esperando el desarrollo reglamentario.Y otros fundamentales, como el derecho a la huelga y el de acción sindical en el ámbito de la Europa comunitaria, no son ni admitidos a discusión por la obstrucción patronal.

El proceso de integración europea se configuró en contra del modelo social europeo, al considerarlo un obstáculo para la competitividad y el empleo. Esto ha dado lugar a una precarización del mercado laboral y a un debilitamiento de la protección social y de las políticas de redistribución. Durante los últimos años, en Europa se vienen manteniendo elevadas tasas de paro -a pesar del ciclo económico expansivo-, la desigualdad no se ha reducido de forma substancial y la pobreza y la exclusión social, lejos de haberse erradicado, se mantienen aún en el continente.

Los sindicatos debemos expresar con fuerza nuestras reivindicaciones, exigiendo un papel activo para los Gobiernos en la dirección de la política económica y reivindicando una estrategia de ámbito europeo, que promueva el crecimiento económico e industrial, el crecimiento sostenible y el empleo mediante la inversión pública en infraestructura, políticas de redistribución y protección social eficaces, servicios públicos de calidad y completamente accesibles, sistemas globales de negociación colectiva, innovación e investigación, coordinación y armonización fiscal justa socialmente y favorable ald empleo..., es decir, que prime la cohesión económica y social, y no la desi-

gualdad. Para ello, debemos exigir y profundizar en el diálogo social, estar presentes y ser agentes imprescindibles en todas las decisiones de carácter económico y social.

Los sindicatos debemos luchar por conseguir una reglamentación social y política mayor en el marco europeo. Europa es un modelo en construcción, un modelo de desarrollo económico y social que debe mantenerse y desarrollarse en el futuro, para que sirva de referente a otras zonas del mundo.

Como parte integrante del movimiento sindical europeo, la FM de CC.OO. propugna:

- Defender los valores e instituciones fundamentales del modelo social europeo a todos los niveles.
- Exigir que se establezcan políticas que eviten los riesgos sociales negativos de la globalización y potenciar políticas que impulsen un desarrollo económico sostenible.
- Presionar para que se reformen las instituciones económicas (FMI, OCDE, BM y OMC) con el fin de incluir la dimensión social.
- Promover medidas para controlar los flujos del capital especulativo –incluyendo los impuestos– y regulando las inversiones internacionales y las actividades de las empresas multinacionales y los bancos mediante acuerdos multilaterales.
- Una Europa más política y social, que implica mayores transferencias de soberanía desde los Estados, y un funcionamiento más democrático de las instituciones europeas.
- La inclusión en el Tratado de la Unión Europea de una Carta de los Derechos Fundamentales de los trabajadores.
- La puesta en práctica en los ámbitos nacionales y europeo de políticas económicas coherentes con el objetivo del pleno empleo.
- Una estrategia que promueva el crecimiento económico e industrial sostenible, mediante inversiones públicas e infraestructuras, y el desarrollo de la innovación y la investigación.
- La armonización y la coordinación en el campo de la fiscalidad de las empresas y sobre los ingresos del capital. Control estricto sobre los flujos de capitales.
- La construcción de un auténtico sindicato europeo.

## 1.2. Los efectos de la globalización en el mercado y en las empresas.

Desde hace unas décadas, el aumento del comercio mundial es mayor que el incremento que ha tenido la producción mundial. Éste está condicionado por los intercambios comerciales entre los países muy desarrollados. En la Unión Europea, el comercio exterior se realiza entre sus Estados miembros.

De la producción total, las exportaciones de la UE no son más que el 10%, similar a Estados Unidos. En algunos sectores de nuestra Federación, existen problemas ligados a una aceleración de las importaciones en razón de precios muy bajos (acero, construcción naval, carbón, etc.) o de déficits estructurales del comercio exterior (juegos electrónicos, material informático).

Desde principios de los ochenta, las inversiones directas en el extranjero, base de la producción industrial global, se vienen acelerando. El aumento de estas inversiones es superior al incremento del comercio mundial. El principal rasgo de este proceso reside en la interdependencia internacional creciente entre los capitales concentrados, en los países capitalistas desarrollados, y los países emergentes (Asia en particular). Las inversiones directas en el exterior son uno de los aspectos puntales de la concentración de la propiedad de los capitales. Un porcentaje importante de estas inversiones presentan rasgos especulativos.

La economía financiera ha inundado el quehacer de las empresas. Los grandes grupos industriales se están convirtiendo en enormes bancos de negocios cuya actividad principal pasa por la emisión de acciones con las que financiar la compraventa de otras sociedades y no por el desarrollo de actividades de fabricación. El valor de las empresas está cada vez más en función de esta actividad de intermediación que de otras actividades.

Las acciones de las compañías se han erigido hoy en la principal moneda, no sólo como depósito de valor, sino también como medio de pago tanto en las relaciones entre empresas, como las existentes entre directivos y accionistas e, incluso, también entre los propios directivos. Cada vez son más las empresas que extienden esta forma de remuneración al conjunto de sus plantillas a través de cesiones sobre opciones de acciones a precio convenido, con el objetivo de que éste se involucre en la marcha de la empresa.

Los grandes conglomerados de empresas operan sin recurrir al dinero emitido por los Estados, más que como unidad de cuenta en la que se contabilizan las operaciones. Como consecuencia de esto, la burbuja especulativa bursátil ha adquirido tal nivel que las compras de empresas no se hacen con dinero, sino con títulos de comprador.

Los procesos de concentración empresarial se realizan mediante el intercambio de acciones de las empresas implicadas a precios prefijados, contribuyendo a la burbuja global. El éxito de estas operaciones es debido a las relaciones que se observan entre los grandes conglomerados empresariales, con vocación financiera, y los operadores en los mercados financieros. El círculo se cierra al entrar en juego la gestión de los "grandes inversores institucionales", que captan y manejan los fondos de los pequeños y medianos inversores.

La globalización del mundo financiero está sirviendo para la emancipación del poder

económico de los vínculos que lo supeditaban al poder político. La consecuencia de este desplazamiento de poder es que las grandes empresas transnacionales alcanzan hoy dimensiones y áreas de influencia que se sitúan por encima de los Estados y utilizan a éstos para establecer las reglas que favorezcan sus negocios. La crisis financiera asiática de 1997 ha ilustrado la incapacidad de la economía de mercado mundializada para autorregularse. La "mano invisible" del mercado no conduce a un orden económico armonioso, en el que todos los participantes obtienen beneficios.

### 1.2.1. Estrategias de las multinacionales, efectos sobre el modelo de empresa.

Las cifras de la producción en las empresas transnacionales o multinacionales son más elevadas que las de la integridad del comercio mundial. Un tercio del comercio mundial se refiere a operaciones internas de las sociedades transnacionales.

Los grupos industriales no se interesan en los países exteriores más que de forma muy selectiva, aprovechan la liberalización de las inversiones y de los cambios, para hacer recaer sobre los asalariados la amenaza de la puesta en marcha de las deslocalizaciones de la producción hacia los países de costes salariales más bajos y donde existe una escasa protección del trabajo.

Utilizan la liberalización comercial para asentar redes de subcontrataciones, allí donde los costes son más bajos, para hacer una competencia desigual con las empresas de productividad más débiles de los países en los que se fuerza la apertura de los mercados.

Las liberalizaciones de los intercambios ponen en competencia directa a economías de niveles de productividad diferentes, incluso distintos, con una destrucción de las capacidades productivas en los países más débiles.

Los grupos industriales ya sólo se interesan por los países exteriores por tres motivos: como fuente de materias primas, en tanto que mercados, y para crear industrias intensivas en mano de obra de base para operaciones de subcontratación deslocalizada que requieren una mano de obra, a la vez que cualificada, disciplinada y eficaz.

En Europa, el principal factor de concentración de capital se produce en la constitución de empresas transnacionales lideradas por empresas europeas, estableciéndose redes de producción y subcontratación que se extienden por todo el continente y que ejercen sus actividades en el marco de estas redes. La red transfiere prácticas y ventajas ligadas a la propiedad industrial. Después se reajusta internamente en respuesta a los ciclos económicos desfavorables. Esto aumenta su adaptabilidad al conjunto del ciclo económico.

Las multinacionales rechazan las políticas puramente nacionales, aunque se aprovechan de los beneficios y subvenciones de los Estados. Éstas pueden transmitir efectos negativos concretos a países o regiones, a los trabajadores, cuando la empresa reajusta y reparte las cargas a través de sus relaciones en la red. En el marco europeo, el acero, el automóvil, las telecomunicaciones, la industria naval son sectores afectados por las concentraciones del capital. Éstos son los que concentran una mayor cantidad de empleo.

Los flujos de las inversiones directas presentan, a la vez, transferencias de producción

hacia los países con costes más reducidos y beneficios de localización más ventajosos.

Esto conlleva a una reestructuración de los sistemas productivos. Tres procesos destacan en la reestructuración productiva: la automatización microelectrónica, la descentralización productiva y las nuevas formas de gestión de la mano de obra.

La descentralización productiva constituye un proceso en el que las grandes empresas externalizan determinadas fases, dirigiendo parte de su actividad a las empresas auxiliares o a trabajadores autónomos. Esto da lugar a tejidos productivos muy fragmentados y la proliferación de pequeñas y medianas empresas. La magnitud del proceso ha definido a estas empresas como "empresa-red".

Una nueva orientación de la estrategia empresarial se percibe tras el proceso de transformación de la estructura empresarial, de los sistemas productivos y de los procesos de trabajo. Esto conlleva cambios en lo político, en lo económico y en lo laboral, como la desregulación mercantil y laboral, la reordenación de empresas, la precarización del empleo, el deterioro del sistema de garantías para los trabajadores y, sobre todo, los intentos de individualizar las relaciones laborales.

### 1.2.2. Estrategias de las empresas y estrategias del capital.

El crecimiento de la competencia, ligado a la debilidad del crecimiento de las inversiones, ha llevado a las empresas a una estrategia de reducción de costes (del trabajo) y a una disminución del empleo.
Junto a estos cambios, emergen otros no menos importantes. Una nueva forma de organización y de desarrollo productivo que intentan utilizar mejor la mano de obra cualificada y los conocimientos de los trabajadores. El modelo tayloriano está en crisis porque la producción masiva para un consumo masivo e indiferenciado ha dejado de ser funcional para el desarrollo del capitalismo. Se abre una fase de desarrollo, basada en la demanda de productos diversificados, de mayor calidad y mejor adaptados a la diversidad del consumidor. El resultado es una constante variabilidad en la cantidad, diseño y naturaleza de los productos.

Las estrategias empresariales reducen costes a través de la subcontratación, lo que refleja, parcialmente, el paso estructural del sector industrial tradicional al de servicios.

Otra estrategia de las grandes empresas diversificadas reside en concentrar sus producciones en lo que se ha dado en llamar actividades fundamentales, vendiendo o cerrando las actividades que creen inútiles. Esta concentración debe permitirle alcanzar una posición de liderazgo en el mercado mundial de sus actividades centrales.

Estos proyectos provocan el proceso de acumulación capitalista actual. La orientación hacia el accionariado implica una concentración en el beneficio a corto plazo, ya que la empresa es juzgada por el valor que adquieren sus acciones en el mercado bursátil. Las inversiones a largo plazo son incompatibles con los intereses de los accionistas, únicamente interesados por beneficios rápidos. Desde esta perspectiva, las inversiones a largo plazo ejercen una influencia negativa sobre los balances a corto plazo. El resultado es que las inver-

siones en los productos y en los procesos de fabricación nuevos, así como la formación de los trabajadores y trabajadoras van perdiendo su atractivo. Para responder a los intereses de los accionistas es mejor dar prioridad a la reducción de costes y las fusiones, medidas destinadas a aumentar la rentabilidad de la empresa a corto plazo.

La competencia sobre los costes no es una estrategia eficaz a medio y largo plazo para la industria. A largo plazo, es imposible competir con los países de costes salariales bajos sin sufrir graves consecuencias económicas y sociales. Al mismo tiempo, una orientación a corto plazo de las actividades económicas de las empresas puede chocar contra la tendencia hacía la participación de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de decisión.

1.2.3. Flexibilidad económica, industrial y laboral.

El agotamiento de un modelo, el desfase entre la manera de producir y las necesidades de la producción, ha implicado la aparición de cambios y modificaciones que tratan de atajar los problemas y disfunciones que el modelo anterior es incapaz de proporcionar. Aparece la "especialización flexible" como modelo alternativo al fordismo en crisis. La flexibilidad se ha convertido en la clave de todos los discursos y teorizaciones para explicar o legitimar las modificaciones productivas en marcha.

En función de las realidades productivas, existen dos tipos de flexibilidad sobre los usos de la fuerza de trabajo: la flexibilidad externa, por producirse fuera de los límites del centro de trabajo, y la interna. La primera está asociada a los procesos de descentralización productiva y dibuja un tejido empresarial muy fragmentado en el que las empresas centrales se reducen o estancan y proliferan las redes de empresas que se convierten en centros satélites de las empresas hegemónicas. Su efecto laboral es la dualización laboral y la fragmentación de los trabajadores, cuando no la precarización extrema y la economía sumergida.

La flexibilidad interna se divide en cuantitativa, salarial y funcional. La primera es la cantidad de trabajo que hay que incorporar al proceso de producción y sus fluctuaciones, actuando sobre la calidad del empleo y los empleados, sobre los tiempos y los ritmos de trabajo. La segunda es la flexibilidad salarial, es decir, la diversidad de formas de diferenciar la retribución del trabajo: salarios variables en función de la calidad del trabajo, implicación laboral y la productividad. La última está asociada a los requerimientos del contenido de los puestos de trabajo y las cualificaciones de los trabajadores. La tendencia se dirige hacia la polivalencia, la ampliación y las modificaciones de las tareas, los cambios en la clasificación profesional y la formación continua.

Desde el sindicato nos oponemos a que se confunda flexibilidad con desregulación. Siendo conscientes de que hay que dar respuesta a los retos que empresas y trabajadores tienen por delante, esto no es posible dejarlo a la decisión unilateral y a la arbitrariedad del empresario.

La flexibilidad, para que no sea impuesta por la lógica del mercado y para que en ella quepan las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, ha de ser una flexibilidad negociada.

1.2.4. Respuesta sindical:
evitar la fractura obrera.

La descentralización productiva, la deslocalización industrial, la crisis estructural del empleo y la desregulación del mercado de trabajo tienen repercusiones negativas para la cohesión de la clase trabajadora, dado que facilita la segmentación e impulsa la dualización del mundo del trabajo. Este fenómeno tiende a empobrecer la capacidad de organización de la acción sindical de la clase trabajadora, esto es, al debilitamiento del sindicato.

La descentralización productiva rompe el marco de negociación colectiva, elemento unificador y de cohesión de los trabajadores. También puede implicar la confrontación entre distintos colectivos, al contraponer, en apariencia, intereses particulares e inmediatos de diversos colectivos de trabajadores en la empresa central y entre éstas y las auxiliares.

La necesidad de una estrategia sindical que aborde este tema se justifica por la situación de debilidad y por las carencias de representación y organización sindical de los trabajadores y trabajadoras de estas PYMES. Lo que está en juego es la existencia del sindicato general, que corre el peligro de convertirse en un sindicato de corte corporativo, cuya acción e influencia se circunscribe al marco de la empresa y de los intereses particulares.

Una condición necesaria para afrontar la segmentación de la clase trabajadora es lograr la asunción, por parte de las distintas estructuras del sindicato, que los procesos de cambio afectan al conjunto de los trabajadores. La solidaridad no es únicamente expresar sentimientos de apoyo, sino compartir los mismos intereses y buscar y construir lo colectivo como dimensión y expresión fundamental de la defensa de los intereses generales de la clase trabajadora.

El problema que genera la descentralización productiva es la falta de la sintonía necesaria entre la organización del sindicato y la negociación colectiva con la forma en que se organiza la producción. El objetivo central del sindicato es articular formas organizativas que recompongan la desestructuración de los espacios de acción sindical que ha provocado el nuevo modelo de organización industrial y productivo. Además es necesario potenciar la reordenación de la negociación colectiva, apostando por acuerdos marcos en el grupo industrial, como tránsito a convenios de grupo; la participación activa en la organización del trabajo y la homogeneización de las condiciones de trabajo de forma general.

## 1.3. Cambios en el reparto sectorial y regional del capital y del trabajo.

Los cambios económicos y el movimiento de los capitales y de las inversiones tienen importantes repercusiones en la producción industrial de base o tradicional, así como en las condiciones de desarrollo de las industrias de nuestros sectores.

En los países capitalistas muy desarrollados, el valor añadido y la tasa de empleo conocen una expansión considerable en el sector de los servicios, a la vez que una reducción del peso de la industria tradicional. La tasa de crecimiento del empleo en la fabricación de bienes industriales de base, en los países de nueva industrialización, se distancia de las tasas respectivas

de los países con un gran desarrollo industrial. La dinámica del crecimiento y de las inversiones en la industria manufacturera se desplaza de los grandes países desarrollados a los menos desarrollados. El efecto del mercado único y de la moneda única da origen a un nuevo tipo de región que no está limitada por las fronteras nacionales.

Nacen nuevas empresas y empleos nuevos en el sector de los servicios, también como consecuencia de la subcontratación de éstos por las industrias tradicionales.

La reducción de la tasa de crecimiento y el empleo de la producción industrial de base significa que regiones con industrias tradicionales oscurecen su futuro. Las regiones con futuro industrial son aquellas que concentran industrias avanzadas de alta competencia, infraestructuras modernas y trabajadores altamente cualificados.

El desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación remodelan el proceso de fabricación, la organización de la empresa y las relaciones entre éstas. Avanzan hacia la creación de un nuevo sector industrial que se extiende más allá de las barreras tradicionales y de las diversas ramas de actividad, mediante una expansión de los resultados de las inversiones inmateriales. Una parte del valor de los productos industriales se define sobre los aspectos más o menos inmateriales. Esta evolución aumenta la relación entre el sector industrial y el de servicios.

Las estrategias de las empresas se orientan a ciclos de negocios completos, lo que provoca una interrelación permanente entre los fabricantes del producto final y las empresas auxiliares y de servicios.

1.3.1. Transformación del empleo.

El sindicato debe tener en cuenta las transformaciones del empleo derivadas de las modificaciones que provoca el desarrollo de la tecnología de la información y las nuevas formas de producción. También, las mutaciones que provienen del desplazamiento de los tradicionales núcleos de concentración industrial, dando paso de forma acelerada a la atomización y fragmentación empresarial son situaciones que disgregan y debilitan la capacidad de organización, movilización y participación colectiva de la clase trabajadora.

La actual situación del empleo en la industria, y los servicios derivados de ella y relacionados con los sectores del metal, la minería y energía, exige atender ámbitos de coordinación, de intervención y de negociación colectiva más dispersos y difusos. El establecimiento de marcos más globales de negociación nos debe permitir actuar de forma más efectiva a la hora de defender en mejores condiciones los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

La existencia de ámbitos industriales y de servicios más flexibles, y por tanto de condiciones laborales, requiere soluciones y actuaciones distintas, pero bajo un único marco de protección y acción sindical.

Las tecnologías de la información y la comunicación, el teletrabajo, la proliferación de profesionales autónomos, la especialización productiva y la tecnificación de los procesos de fabricación desplazan hacia la terciarización, subcontratación y desempleo a importantes colectivos de trabajadores que sufren las consecuencias de esta transformación y a quienes sólo la formación, el reciclaje y la

adaptación profesional pueden salvarles de ser las víctimas del nuevo desarrollo económico.

En paralelo, el impulso de la nueva sociedad de la información y comunicación supone la generación de un empleo más cualificado, al que la FM de CC.OO. no puede ser ajena. Para ello, se debe centrar los objetivos en potenciar la utilización de tecnologías en la educación, la formación y mayores niveles de cualificación, que permitan el acceso a los nuevos empleos. Al mismo tiempo, debemos reivindicar la sustitución de la tradicional política de subvenciones estatales por la del fomento a la inversión en investigación y desarrollo y a programas de apoyo a la innovación tecnológica de las empresas. Todo ello, unido a la aplicación de programas de formación y adaptación, dirigidos hacia los trabajadores y las trabajadoras.

### 1.3.2. El sindicato y los nuevos colectivos de trabajadores.

Representar, atender y organizar a los nuevos colectivos surgidos de las modificaciones industriales deben ser un reto para el sindicato, sintonizando con sus demandas para cubrir sus aspiraciones profesionales y personales e incorporándolos a la estructura del sindicato.

Los efectos derivados de las modalidades de contratación; de la fragmentación empresarial; de la exclusión del mercado de trabajo, donde la edad, el sexo, la cualificación y la ubicación regional tienen una especial incidencia, requieren diferentes respuestas y el establecimiento de unas relaciones laborales solidarias.

España tiene la mayor tasa de desempleo, especialmente entre mujeres y jóvenes, con un fuerte peso del paro de larga duración; la tasa de actividad y ocupación más baja de la Unión Europea; una excesiva temporalidad en el empleo, con una elevada rotación de los contratos temporales; un bajo nivel de protección por desempleo, dejando sin cobertura a más de la mitad de los desempleados, y unas políticas activas de empleo insuficientes.

Todo ello produce un elevado desequilibrio laboral en nuestra sociedad que es necesario corregir y que el sindicato debe asumir como su principal reivindicación.

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral tiene aún un reflejo insuficiente en los sectores metalúrgicos, mineros y eléctricos, salvo en algunos de ellos, en los que tradicionalmente siempre ha habido una presencia de mujeres más significativas.

Promover una más amplia y generalizada incorporación a las actividades profesionales ha venido siendo un objetivo sindical de la Federación en estos años. Debemos mantenerlo para aprovechar las circunstancias positivas del contexto económico que están aparejando importantes crecimientos del empleo y la puesta en marcha de amplios procesos de rejuvenecimiento de plantillas. Esta situación, que previsiblemente se mantendrá en los próximos años, junto con una actuación sindical activa dirigida a romper los estereotipos sociales que siguen bloqueando el acceso de las mujeres a trabajos considerados "masculinos", debería posibilitar un avance importante del empleo femenino en nuestros sectores.

La experiencia del sector de fabricación de vehículos, que poco a poco está abriendo

sus puertas al empleo femenino en las actividades productivas -en buena medida como respuesta a la demanda sindical planteada en las grandes empresas del sector-, debe ser un referente a consolidar y extender. Debemos hacer valer, en el marco de las relaciones laborales sectorial y de empresa, que el derecho fundamental a no ser discriminado en el empleo por razón de sexo, edad, o cualquier otra condición personal, está por encima del derecho a la libertad de contratación y organización empresarial, como así viene siendo ratificado por los tribunales en nuestro país y en la Unión Europea. Eso conduce a que la acción sindical garantice que los requisitos de contratación externa, de cobertura interna de vacantes o de promociones se ajusten a los perfiles profesionales realmente requeridos para las funciones del puesto, evitando que la discrecionalidad empresarial imponga requisitos abusivos que, además, pueden producir directa o indirectamente la exclusión de personas que sí estarían capacitados para su desempeño. Inserción y diversificación profesional son dos caras de un mismo objetivo: la consecución de igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo.

### 1.3.3. Desequilibrios del mercado de trabajo español.

El Plan de Acción para el Empleo, elaborado por el Gobierno español en abril de 2000, se enmarca dentro de la Estrategia Europea de Empleo introducida en el Tratado de la Unión tras su reforma en el año 1997. Este plan ha venido teniendo un tratamiento deficitario en contenidos y configuración en nuestro país desde su aplicación.

Esta Estrategia Europea de Empleo fue definida en el marco del diálogo social y desarrollada a través de aportaciones del Fondo Social Europeo como elemento prioritario de financiación de los recursos a políticas activas de empleo.

Sin embargo, España se encuentra aún muy alejada de la media de la Unión en convergencia real (80% de la renta por habitante). En concreto, el mercado laboral español se caracteriza por mantener sus principales ratios laborales muy por debajo de la media europea: una baja tasa de actividad (64%) y de empleo (54%) y una elevada tasa de paro (15% paro EPA) y temporalidad (33%), donde los colectivos de mujeres y jóvenes resultan ser los más afectados por esta situación.

Durante los últimos años, en los sectores industriales de nuestra Federación se vienen dando incrementos de producción industrial importantes, una moderación de costes salariales y un significativo incremento del empleo, un aumento importante de la productividad y una excepcional rentabilidad empresarial. El Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, de abril de 1997, ha mostrado en nuestros sectores un comportamiento dinámico, con la excepción del sector Minero, donde ha incrementado en 1999 el número de contratos temporales, y del sector Eléctrico, que ha estado afectado este año por un intenso proceso de reestructuración, comportando una destrucción de empleo aunque no haya incorporado vías traumáticas de despidos.

La Federación debe dar continuidad a las políticas desarrolladas hasta el momento, combatiendo la temporalidad y dando prioridad a la actuación hacia los colectivos más desfavorecidos, mujeres y jóvenes. Hay que prestar una especial atención al

ámbito de desarrollo de las PYMES, que se caracteriza por su alta competitividad. El fuerte desequilibrio que se manifiesta en estos colectivos de trabajadores y trabajadoras requiere actuar en el refuerzo de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo y la calidad del mismo, la cualificación, la formación y el desarrollo profesional.

Desde la Federación, debemos atender al necesario reparto y conciliación de responsabilidades en la vida familiar y laboral, que precisa el compromiso y la colaboración de todos los actores implicados, desde el Estado, mediante las reformas legislativas necesarias y el desarrollo de partidas presupuestarias para la creación de infraestructuras; las organizaciones sindicales, como dinamizadoras de las política sociaes y el impulso de la negociación colectiva, y las propias familias, asumiendo los cambios legales y culturales.

La FM de CC.OO. se propone trabajar para:

- Intervenir sobre la organización del trabajo para conseguir que la flexibilidad no derive en desregulación y pérdida de derechos.
- Dar prioridad a la acción colectiva sobre las expresiones individualizadoras o corporativas como medio más adecuado para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.
- Garantizar que el principio de cohesión económica y social se integra en las políticas de los Gobiernos.
- Reforzar las políticas activas de empleo, dotadas de recursos financieros adecuados.
- Recomponer la fragmentación de los espacios de acción sindical.
- Representando, atendiendo y organizando a los nuevos colectivos surgidos del cambio industrial, sintonizando con sus demandas para cubrir sus aspiraciones e incorporarlos a la estructura del sindicato.
- Establecer un marco de relaciones laborales sectoriales y de empresa, que eviten la discriminación en el empleo por razón de sexo, edad o cualquier otra condición personal.

# capítulo 2
# El cambio industrial permanente

La Unión Económica y Monetaria (UEM) va a generar fuerzas centrípetas que provocarán una mayor tendencia a la concentración geográfica de la actividad productiva, la población y la demanda, como consecuencia de la existencia de rendimientos crecientes por la utilización de economías de escala. La integración reforzará la especialización productiva de las regiones. Las empresas, sectores, regiones y estados más beneficiados serán los más avanzados y competitivos en términos tecnológicos.

En el futuro, la política macroeconómica va a estar más constreñida a nivel nacional y los ciclos económicos no estarán necesariamente acompasados. En este sentido, el elemento decisivo va a radicar en la capacidad del aparato productivo a la hora de mantener unas ventajas competitivas mejor adaptadas a las nuevas corrientes de intercambios intraindustriales, siendo éstas unas estructuras industriales diversificadas y relativamente cercanas.

El cambio tecnológico es una de las principales fuerzas vectoras en la transformación económica. La negociación del cambio industrial es fundamental para que el rápido incremento de la productividad que desencadena, entre otras cosas la puesta en marcha de una nueva organización del trabajo, conduzca a la creación de nuevos empleos.

La continua y permanente reestructuración industrial que el cambio tecnológico y la globalización comercial y productiva están provocando abren paso a crisis sectoriales, empresariales y locales, con graves consecuencias para el empleo. Es necesario enfrentar una política industrial activa, que incluya medidas de apoyo a la formación, adaptación y reciclaje y seguridad en el empleo para los trabajadores afectados directamente. Será fundamental el papel de los sindicatos a la hora de desarrollar una política de cohesión económica y social en el marco europeo, que contrarreste las desigualdades sectoriales y territoriales.

La FM de CC.OO. considera que:

- El cambio industrial debe contar con la participación de los sindicatos, con capacidad de incidir en su evolución. El fundamento, para ello, es el diálogo social y la negociación colectiva a todos los niveles, con información global y transparente.
- El modelo industrial europeo debe definirse por la calidad de sus productos, por los cambios tecnológicos y servicios innovadores, y no por la reducción de costes, que penalizan el empleo y las condiciones de trabajo.

## 2.1. Política industrial europea.

La política de la Unión Europea y de sus Gobiernos, desde una orientación unilateral de la política económica, tiende a la generalización de las privatizaciones y desregulaciones-liberalizaciones; a proteger la competencia y a crear un marco favorable para el estímulo de la iniciativa privada, es decir, a garantizar un cuadro macroeconómico estable (precios, equilibrio presupuestario, flexibilidad del mercado de trabajo...) y a definir un marco institucional, legal y regulatorio, cuya principal característica es el apoyo a las fuerzas de mercado.

Esto conduce a una reestructuración generalizada y permanente de las distintas ramas de los sectores de nuestra Federación. Estas políticas han incentivado, sobre todo a mediados de los noventa, el ataque a las conquistas que definen el modelo social europeo (empleo con derechos, condiciones de trabajo, salarios, protección social...), poniendo en riesgo la cohesión social.

A pesar de la hegemonía cultural y económica de las políticas neoliberales, un extenso debate sobre el desarrollo industrial sostenible se lleva a cabo en los Estados miembros y en la UE. La misma Comisión Europea considera que el desarrollo industrial debe ser económicamente coherente, orientado hacia el crecimiento sostenible que considere a las generaciones futuras; que mejore las condiciones de empleo, teniendo en cuenta aspectos sociales como la Seguridad Social, la igualdad, la salud en el trabajo y las relaciones laborales, y que lleve a niveles soportables para los sistemas ecológicos la polución, los desechos, los riesgos para la salud asociados al deterioro medioambiental, utilizando eficazmente los recursos naturales y salvaguardando el capital natural y su productividad.

No se trata de un reconocimiento implícito del fracaso de la política neoliberal, sino de poner el acento en la necesidad de que la reestructuración de la economía, en general, y del sector industrial, en particular, pueda abrir nuevas perspectivas a favor de

la innovación y de las evoluciones tecnológicas, así como nuevas oportunidades para el empleo, en particular, en nuestros sectores.

El movimiento sindical debe exigir un marco de política industrial en el ámbito europeo y en el de cada Estado, de manera que incorpore los instrumentos pertinentes para ofrecer un apoyo sectorial a las políticas innovadoras, mediante inversiones mayores y sostenidas en I+D, formación, etc.

La orientación de las actuaciones comunitarias en materia de cambio tecnológico aplicado -es decir, de diseño y organización del modelo industrial futuro-, no puede descansar en una mayoritaria presencia en los programas comunitarios de I+D, de megaproyectos tecnológicos promovidos por las multinacionales europeas, sino en la financiación prioritaria de proyectos de I+D que favorezcan la innovación tecnológica de las PYMES en toda la estructura económica europea. La difusión tecnológica no puede descansar tan sólo, ni mayoritariamente como ocurre ahora, en la difusión del cambio tecnológico liderado por las multinacionales y grandes grupos industriales.

Los países europeos se desenvuelven en un mercado donde confrontan diferentes políticas comerciales: por un lado, los países asiáticos con una generalizada utilización de prácticas basadas en el dúmping y, por otro, los Estados Unidos, que utilizan instrumentos de protección de sus sectores industriales, como es el caso del acero y de la industria naval. Frente a esta situación, Europa debe impulsar una política de competencia coordinada, para evitar los efectos perversos de las ventajas comerciales utilizadas en su mercado, que repercuten negativamente sobre la competitividad y el empleo en determinados sectores industriales.

La erosión de las legislaciones económicas y sociales nacionales no ha sido compensada por una legislación internacional, siendo ésta una cuestión importante. También lo es la apertura de las antiguas economías de los Países del Este, que aportan a nuestras industrias nuevas relaciones comerciales y modificaciones del flujo de las inversiones directas en los países de la Unión Europea.

La moneda única no sólo ha creado nuevas condiciones en el desarrollo de nuestros sectores industriales, sino que también ha servido para evidenciar la necesidad de una política de decisiones europeas en materia de política industrial que condicionan, cada vez más, las que no se pueden tomar a escala nacional.

## 2.2. Los sindicatos ante el cambio industrial.

El cambio industrial es un fenómeno internacional en el cual debemos influir condicionando su evolución y consecuencias. La reestructuración industrial representa, a la vez, tanto amenazas como oportunidades, dependiendo de la forma en que ésta se produzca. Nuestro objetivo es que los cambios se orienten hacia la creación de empresas con futuro, generando empleo con condiciones de trabajo y salarios dignos. Para ello, los sindicatos debemos intervenir con nuestras propuestas en el nuevo modelo productivo desde la acción sindical en el marco de la política industrial y en los ámbitos europeo, nacional y regional.

Propuestas orientadas al gobierno de los cambios desde la negociación y el seguimiento de los proyectos industriales y empresariales y desde el avance hacia la codecisión en todo lo que rodea tanto a la política sectorial y empresarial, como a la organización del trabajo en el seno de las empresas.

Las organizaciones sindicales europeas han exigido la apertura de negociaciones tripartitas inmediatas sobre estas cuestiones. La negativa de los empresarios a respetar los derechos de información y consulta a los trabajadores, además de inadmisible, cuestiona gravemente la dimensión social de la Unión Europea.

## 2.3. Observatorio para el cambio.

La FM de CC.OO, como sindicato integrante de la FEM y la EMCEF, considera que la instauración de un Observatorio Europeo sobre el cambio industrial constituye una iniciativa necesaria para hacer frente a la reestructuración permanente de la industria europea. Este Observatorio deberia tener su correspondencia en cada país.

Su puesta en marcha debe formar parte de una estrategia a favor del empleo en Europa, incorporando las informaciones que le permitan actuar en la defensa del empleo. La información sobre la situación macroeconómica, los análisis y las previsiones de los cambios sectoriales son elementos claves para que los empresarios, los gobiernos y los sindicatos intervengan en el control de la reestructuración en el ámbito europeo y en el de cada país.

Los Observatorios en el marco europeo y nacional deben estar compuestos por empresarios, gobiernos y sindicatos a todos los niveles. La dimensión sectorial debe estar definida claramente a través del análisis de sectores industriales estratégicos y su proyección hacia el futuro, previendo los cambios estructurales, las condiciones del empleo y de trabajo, describiendo políticas sectoriales, promoviendo tejido productivo alrededor de sectores en crecimiento, fomentando la investigación, etc. Todo ello debe representar el paso intermedio a un marco de negociación de políticas sectoriales desde una posición de defensa de la industria española y europea en el entorno de la competencia internacional.

Al mismo tiempo, deben establecerse relaciones con el Consejo, el Parlamento Europeo, la Comisión y los gobiernos, para asegurar la difusión de los acuerdos, así como para la planificación y la preparación de las políticas y acciones sociales y económicas necesarias. Desde la FEM y EMCEF, pensamos que es de suma importancia tener en cuenta la experiencia del Tratado de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA). En ese sentido estamos promoviendo, y nos hemos movilizado por ello, la integración de los elementos positivos que contiene el Tratado CECA, cuando finalice su vigencia en julio de 2002, en el Tratado de la UE, manteniendo un foro de diálogo sectorial tripartito que se ha manifestado sumamente útil tanto desde la óptica de la industria, como para los trabajadores y para las regiones dependientes económicamente del carbón y del acero.

Para el movimiento sindical, la negociación entre los agentes sociales, en el marco de la empresa y del sector, debe incentivar y mejorar el diálogo y la negociación colectiva con el objetivo de anticiparnos a la

reestructuración. La Comisión Europea y los gobiernos nacionales tienen un papel fundamental en la promoción de un diálogo sectorial estructurado y en la puesta en marcha de medidas prácticas para hacerlo efectivo, extendiendo la experiencia CECA a otros sectores productivos.

Si se quiere evitar las consecuencias negativas de la reestructuración industrial en la UE, en los Estados miembros, en las empresas, las comunidades y, más importante todavía, para los trabajadores, conviene poner en marcha las estrategias prospectivas desarrolladas a largo plazo. No se puede considerar una sorpresa cualquier nueva reestructuración. La dinámica del mercado y la innovación tecnológica imponen cambios permanentes. En vez de negar esta evidencia, la tarea sindical es prepararse con alternativas para gobernar los cambios.

En consecuencia, corresponde a los sindicatos promover estrategias y medidas orientadas a largo plazo, donde el mantenimiento del máximo empleo sea el eje central del contrato de trabajo, junto a la reducción del tiempo de trabajo, la formación y el reciclaje, como soluciones realistas frente a las pérdida de empleo que se puede desprender de la reestructuración de las industrias.

La FM de CC.OO., a través de su participación en las organizaciones sindicales europeas, se propone:

- Desbloquear la Directiva sobre la Sociedad Anónima Europea, de forma que su transposición a la legislación de cada país posibilite un real proceso de homogeneización de la presencia del Sindicato en la empresa.
- Revisar la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos, de manera que avance más allá de sus contenidos actuales, ampliando los derechos de intervención en la empresa como instrumentos de las Federaciones sindicales europeas.
- Mejorar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, entre ellos, el derecho de huelga en el marco europeo.
- Corregir, desde la negociación colectiva y propuestas de nuevas normativas, las tendencias negativas que se desprenden de la desregulación, imponiendo una mayor presencia sindical en el desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo, modificando, de esta forma, la tendencia a la destrucción de empleo y su precarización.
- Respetar el medio ambiente, dada la relación positiva que existe entre políticas medioambientales activas y el empleo.
- Impulsar la creación de un Observatorio del cambio industrial en la Unión Europea.
- Preservar más allá de 2002 los elementos positivos del Tratado CECA.
- Regular el diálogo social tripartito a través del Tratado de la Unión, extendiendo la experiencia de los sectores del Carbón y el Acero a otros sectores industriales.
- Ampliar el derecho a la información y consulta para intervenir sindicalmente las estrategias empresariales que determinan el cambio industrial para preservar el empleo y las condiciones de trabajo.

## 2.4. Política industrial española.

La política industrial del Gobierno ha venido enmarcada en la integración europea y la globalización económica, que imponen nuevas y cambiantes condiciones para competir con éxito en el exterior y en el interior; en el cumplimiento de su Plan de Modernización del sector empresarial público, que conlleva la liberalización de los sectores, la privatización y la desregulación, y en la creación de un escenario macroeconómico.

La FM de CC.OO. no puede aceptar que el fortalecimiento de la competitividad industrial española y la mejora de la productividad deban estar basadas sólo en la flexibilidad del mercado de trabajo y en la reducción global de la masa salarial, considerando que la industria es la base del crecimiento y del bienestar y que ésta tiene una importancia vital para el desarrollo de otras ramas y de la necesidad de que nuestro país disponga de un tejido industrial denso, distribuido con mayor cohesión regional, en complementariedad con la pequeña y mediana empresa, así como en colaboración con las grandes empresas.

La política industrial debe contribuir a la cohesión económica y social, creando el entorno macroeconómico más favorable a este objetivo, apoyando la armonización de las políticas fiscales a medio plazo, en particular en sus aspectos relativos a las diferentes formas de imposición de las empresas, con el fin de evitar la salvaje competencia fiscal nacional y regional que da lugar a la deslocalización, el empobrecimiento fiscal y la falta de cohesión económica y social.

La política económica en nuestro país debe descender a los sectores y a las empresas. Es el momento de las políticas sectoriales activas y, entre éstas, sobresale la política industrial, dada la exposición de la industria española a la competencia internacional y al importante papel que juega el sector energético como proveedor imprescindible e insustituible en todos los procesos de producción. Las medidas de apoyo a la industria deben tener un carácter activo y selectivo, que sirvan para el desarrollo del tejido productivo y que aumenten la intensidad de la creación del empleo en el crecimiento económico. En este sentido, el Gobierno debe abandonar la política de subvenciones y deducciones fiscales indiscriminadas a las empresas, ya que su uso ha resultado despilfarrador e ineficiente.

Las empresas en nuestro país no deben basar su ventaja competitiva de manera exclusiva en la reducción de costes laborales, que, sin embargo, sólo representan el 85% de la media de la UE. Definir un nuevo modelo de competencia, exige la mejora de la calidad de los productos y su diferenciación en el mercado a través de la incorporación de nuevas tecnologías y de un proceso personalizado de comercialización. Se trata de un modelo de competencia basado en un patrón de especialización productiva moderna, que añade valor a la producción sin que, para aumentar los márgenes empresariales, haya que reducir los costes laborales, lo que a su vez aumenta el consumo y una inversión estable y duradera.

El carácter marginal de las inversiones tecnológicas y en capital humano que se realiza en nuestro país tiene que ver con la política empresarial, que sólo intenta competir en precio y no en calidad.

Este modelo de competencia sobre costes ha provocado que sean las empresas con

productos de bajo contenido tecnológico las que han tenido mayor peso en la estructura productiva española, cuando se compara con algunas industrias europeas, y, por ello, el tránsito a un modelo de especialización productiva moderno requiere el aumento de empresas con contenido tecnológico y alto nivel de demanda.

Una política industrial que adopte un modelo de competencia basado en la generación de valor añadido, en calidad y tecnologia, es la apuesta de la Federación. El objetivo empresarial de la reducción de costes conduce al incremento del paro y pone en peligro el Estado del Bienestar alcanzado.

2.4.1. Situación general.

En España, el sector industrial presenta el siguiente panorama: proceso de privatización del sector industrial público, movimientos de concentración de capital industrial e intenso proceso de desconcentración productiva, vinculación de amplios sectores de PYMES a grupos multinacionales e internacionalización del sector servicios (energia y comunicaciones).

La política de privatizaciones del Gobierno del PP se ha desarrollado con una orientación donde priman los objetivos presupuestarios y políticos, dejando en segundo plano el desarrollo industrial y empresarial.

El proceso privatizador de nuestro pais no es ajeno a la configuración del sector público industrial en el entorno internacional, basado en la limitación a la intervención del Estado y dirigido hacia un modelo de crecimiento presidido por el ajuste de los costes, la globalización de la producción y distribución y marginando al Estado de cualquier elemento de control y gestión industrial.

La FM de CC.OO. se ha enfrentado a la política de privatizaciones exigiendo y asegurando Planes Industriales, evitando el efecto sede y garantizando el mantenimiento del empleo y la participación del sindicato en los procesos. Se ha demostrado, en general, una estrategia conveniente y, allí donde contábamos con presencia sindical notable, se han conseguido proyectos de consolidación industrial y mantenimiento del empleo y de las condiciones generales de los trabajadores y trabajadoras.

Aún pensando que la presencia pública en la industria es positiva, incluso en situaciones de alianzas tecnológicas con socios industriales, hubiéramos cometido un error si, en el marco internacional que se desenvuelve la industria, hubiésemos puesto en primer lugar el rechazo a la privatización frente a la oportunidad de consolidar las empresas y el empleo a partir de su integración en grandes grupos españoles o internacionales. No obstante, la FM de CC.OO. considera necesario garantizar la presencia del Estado en aquellas empresas en las que su carácter estratégico así lo aconseja y en aquellas otras que, por su particular situación en los mercados, exigen para su supervivencia una importante tutela de las administraciones públicas.

La necesidad de optimizar recursos y costes, de acometer elevadas inversiones y, sobre todo, de hacer frente a los elevados niveles de competitividad condiciona el proceso actual de concentración que viven nuestros sectores industriales. Este proceso afecta tanto a las grandes como medianas y pequeñas empresas, así como a la empresa pública y privada, y a la mayoría de los sectores de nuestra Federación.

Desde CC.OO., hemos venido reivindicando un mayor nivel de información y partici-

pación en estos procesos, desde el marco de los Comités de Empresa Europeos, desde los grupos de empresas implantados en nuestro país y desde la empresas afectadas por las alianzas, fusiones y concentraciones. La Administración europea y española no pueden ser ajenos a los posibles efectos sobre el tejido industrial y el empleo de estos movimientos empresariales, por lo que debe incorporarse al marco del diálogo social sectorial y, por tanto, debe ser un elemento más del Observatorio para la Industria.

2.4.2. El diálogo sectorial.

Partiendo de la exigencia de una política industrial generadora de empleo, en un marco macroeconómico favorable como el actual, el objetivo del diálogo social sectorial puede hacerse realidad mediante la puesta en marcha de políticas sectoriales y de reactivación de las inversiones para generar tejido productivo, tanto en cantidad como en calidad. Esto requiere cambiar políticas y compartir esfuerzos dirigidos hacia el impulso de la cohesión social y territorial.

Junto a la exigencia de nuevos derechos, en correspondencia con los exigidos por la FEM y la EMCEF, la Federación, propuesto al Gobierno la puesta en marcha en España de un OBSERVATORIO DE LA INDUSTRIA, organizado de manera general (marco general de la industria), y por sectores (naval, automóvil, telecomunicaciones, material ferroviario, aeroespacial, sectores CECA, defensa...), que sirva para estudiar y recoger datos de los sectores, proponer y acordar políticas sectoriales que generen tejido productivo alrededor de sectores en expansión, fomentar la investigación y el desarrollo, anticiparse a los cambios, que sirva para garantizar el futuro y la viabilidad de nuestras industrias y para promover la formación, el reciclaje y el rejuvenecimiento de las plantillas, salvaguardando el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

El Observatorio de la Industria debe contar con la presencia de la Administración, a través de los Ministerios de Ciencia y Tecnología y de Trabajo, así como Economía, y con la representación de los empresarios en el ámbito general y por sectores, así como con los sindicatos más representativos. Un foro de estas características podría dar sentido a la dinámica, abierta de forma dispersa, de negociaciones descentralizadas en diversos ámbitos.

El veto, por parte del Gobierno español, al Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, donde se abre la participación sindical en el marco de las empresas; la desaparición del Comité Consultivo de la CECA en el 2002; las dificultades para abrir marcos europeos de negociación colectiva y política sectorial, son elementos que confirman la permanente oposición a la creación de marcos de diálogo social más amplios y que, para el sindicato, continuarán siendo objetivos prioritarios de actuación y reivindicación.

En la actual coyuntura industrial, la FM de CC.OO. considera prioritarios los siguientes objetivos:

- Impulsar una política industrial activa favorecedora de la cohesión social y territorial y respetuosa con el medio ambiente.
- Trabajar en pro de una política industrial que apueste por la innovación, el desarrollo tecnológico, la calidad y que rechace los modelos de competencia basados exclusivamente en la reducción de costes laborales y la precarización del empleo.
- Rechazar una política de privatizaciones basada en razones de orden ideológico.
- Exigir el mantenimiento de la presencia del Estado en el capital de las empresas que operen en sectores considerados estratégicos y aquellas a las que su salida del mismo las colocaría en situación de riesgo.
- Exigir la presencia sindical en los procesos de privatización, así como garantías industriales y de empleo.
- Intervenir sobre los procesos de concentración empresarial y descentralización productiva para garantizar el empleo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
- Impulsar la creación de un Observatorio español del cambio industrial.

# capítulo 3
# La negociación colectiva como factor clave para la organización del sindicato

Tradicionalmente, la negociación colectiva ha ocupado gran parte de la atención de las organizaciones del sindicato. Si acaso hoy cobra un renovado protagonismo como consecuencia de los cambios que, como se viene señalando a lo largo de esta ponencia, se están produciendo y que afectan de lleno al conjunto de los sectores, subsectores y empresas que dependen de la Federación y sus organizaciones. Esta situación se hace más evidente a partir de la derogación de las Ordenanzas deTrabajo y la puesta a disposición de la negociación colectiva de materias antes reguladas por Ley, en el marco de una ofensiva empresarial desreguladora e individualizadora de las relaciones laborales.

La negociación colectiva es la expresión de los procesos de interlocución, reivindicación y negociación con la parte empresarial en los distintos ámbitos, ya sea a nivel estatal, autonómico, provincial o de empresa. De manera frecuente se ha identificado la misma, única y exclusivamente, con la negociación de los convenios colectivos. No obstante, y cada vez de forma más generalizada, empieza a asumirse que la negociación colectiva es una actividad permanente, que trasciende de la mera vigencia de dichos convenios. No puede ser de otra manera, dado que la necesidad de mantener la interlocución con el empresario, reivindicar la mejora de las condiciones de trabajo y negociar elementos concretos que contribuyan a esta mejora no pueden circunscribirse a un momento puntual, sino que forma parte substancial de nuestra actividad como sindicato y de nuestro que hacer diario.

Si partimos de la base de que los trabajadores y las trabajadoras deben reconocer al sindicato como una herramienta útil para la defensa de sus intereses, convendremos que la negociación colectiva debe ser el escenario idóneo para este reconocimiento. Debido a la práctica imperante en nuestro Estado, basada en los sistemas de representación y en el ordenamiento jurídico, no siempre se identifica netamente al sindicato como el actor principal para canalizar y negociar la mejora de las condiciones de trabajo. Aparece así una primera dificultad para transformar los avances que se producen en la negociación colectiva en una mayor afiliación.

Las causas de la insuficiente afiliación sindical no pueden analizarse de manera simplista y, con toda seguridad, hay otra serie de causas que deberemos tener en cuenta: las relacionadas con cómo proyectamos la labor del sindicato hacia los trabajadores y las trabajadoras y la sociedad o el trabajo específico que realizamos en las PYMES. Pero parece obvio que no rentabilizamos afiliativamente, como sindicato, todo el trabajo que desarrollamos en el seno de la empresa.

Por el contrario, los empresarios han sabido reconocer la negociación colectiva como un elemento fundamental para potenciar la organización de los trabajadores y, por ello, desde hace algún tiempo, vienen impulsando una serie de estrategias con el objetivo de restar capacidad colectiva al movimiento sindical, como son la precariedad en el empleo, la externalización de actividades, la segregación de empresas y la individualización de las relaciones laborales.

Los cambios empresariales han exigido también transformaciones en los contenidos de importantes materias de la negociación colectiva. Así, los cambios en la organización del trabajo y en los modelos de producción están afectando a los sistemas de clasificación profesional, a las necesidades de cualificación, a los sistemas de retribución, a la organización del tiempo de trabajo, a la contratación laboral y a las condiciones de trabajo en general.

Las innovaciones tecnológicas y la globalización de la economía están produciendo importantes transformaciones en la organización social del proceso productivo. La descentralización productiva, las nuevas formas de organización del trabajo, las nuevas exigencias profesionales y formativas o la tendencia a la individualización de las relaciones laborales por parte de las direcciones empresariales son retos a los que nos enfrentamos en nuestra acción sindical. Éstos exigen profundos cambios en la cultura de nuestras organizaciones, para poder adaptar los contenidos de los convenios colectivos, de forma que aseguren una adecuada regulación de todos estos cambios.

En este Congreso pretendemos analizar la situación de la negociación colectiva y su repercusión en la capacidad organizativa de nuestro sindicato. A partir de este análisis, se deben introducir las propuestas necesarias para conseguir un objetivo: transformar la negociación colectiva en el factor clave para organizar a los trabajadores y las trabajadoras, mejorando sus condiciones de vida y trabajo, y fortalecer el sindicato a través de una mayor afiliación.

## 3.1. Vigencia del modelo de negociación colectiva actual. Problemas y alternativas.

### 3.1.1. Una negociación colectiva diversa en la Unión Europea.

Cuando se habla de modelo europeo de relaciones laborales, se hace referencia a un cuerpo de leyes o prácticas que incluye la participación de los trabajadores y sus representantes en ámbitos de decisión, consulta o información en la empresa, la determinación de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva entre los agentes sociales y el reconocimiento de los sindicatos como sujetos de representación de los trabajadores. Pero, dentro de estos principios de carácter general, las diferencias existentes entre

paises son importantes con relación a tres aspectos: desde la codecisión al derecho de información en lo que se refiere a la participación, desde la negociación colectiva en la empresa a la sectorial, pasando por el distinto papel y fuerza de los sindicatos en función de los aspectos anteriores.

La negociación colectiva en los países de la Unión Europea se puede sistematizar con relación a dos factores principales:

- El papel de la Ley, como instrumento de protección y garantía, en la determinación de condiciones laborales mínimas a mejorar a través de la negociación colectiva.
- El papel de la negociación colectiva sectorial, como sistema de garantías generales, y su mayor o menor nivel de concentración.
- La combinación de ambos factores permite simplificar la tipología de la negociación entre el modelo británico de negociación, fuertemente descentralizada con un nivel de regulación legal débil heredada del período conservador; el del sur de Europa, con niveles de regulación similares a los contenidos de la negociación colectiva y una negociación articulada desde el convenio sectorial nacional a la empresa, y el del centro y norte de Europa, con una negociación sectorial centralizada que mejora substancialmente las garantías legales.

La dificultad para plantear avances hacia una negociación colectiva europea proviene tanto de los diferentes marcos legales y de práctica sindical, como de las diferencias de condiciones de trabajo entre los distintos países, y en algunos casos dentro de ellos mismos, que se manifiesta en aspectos tales como las 35 horas de la Ley francesa o las 48 horas de la reciente norma británica. Esta situación se repite en los países donde prima el convenio y va desde las 35 horas de los metalúrgicos alemanes a las 44 de los de Portugal. Los salarios se mueven en un abanico de uno a cuatro entre los que menos y más ganan, otro tanto se puede decir en cuanto a las diferentes regulaciones en materia de horas extraordinarias, trabajos a turno o en festivos.

### 3.1.2. El marco normativo.

Desde su aparición, a principios de los setenta, las Ordenanzas Laborales han condicionado en nuestro Estado el desarrollo de la negociación colectiva en todos los sectores. Este condicionamiento se ha mantenido incluso después de su derogación, producido a finales de los ochenta y principios de los noventa, fundamentalmente en lo que se refiere al contenido de los convenios colectivos los cuales, en especial los provinciales, han copiado términos, enfoques o artículos completos de las ordenanzas.

En la mayoría de los convenios, todas aquellas materias de carácter regulador (clasificación profesional, régimen disciplinario,

etc.) se fueron reproduciendo literalmente o fueron fruto de remisiones bajo la expresión "todo lo no expresamente regulado en este convenio se atendrá a lo especificado en la Ordenanza".

Todo esto conllevó la ocupación del espacio sectorial estatal, dificultando, por tanto, la posibilidad de que cuajaran con fuerza y eficacia acuerdos o convenios de carácter general. En resumen, se fue configurando un ámbito estatal, regulado normativamente por la ordenanza o la legislación, sin que existiera negociación entre las partes, y unos convenios de ámbito provincial y de empresa donde se discutían los contenidos y la forma de abordarlos.

La derogación de las ordenanzas, en el caso del metal de manera precipitada, originó un vacío normativo. CC.OO. se opuso a esta derogación y apostó por evitarlo mediante la inclusión de todas las materias en los convenios colectivos, principalmente los provinciales. Esto, a su vez, ha ocasionado que el papel regulador que debería ser cubierto por un convenio o acuerdo de ámbito estatal haya continuado ocupado por el ámbito provincial, al que incluso se referencia un número importante de convenios de empresa. El protagonismo del ámbito provincial se mantiene vigente actualmente, configurando una estructura de la negociación colectiva que debemos cambiar. Hacia este objetivo se ha ido dirigiendo toda una serie de iniciativas que hemos venido desarrollando durante bastantes años en nuestra Federación.

En 1987, CC.OO. y UGT iniciaron la negociación del Convenio General del Metal, con el objetivo de obtener un marco regulador común para todo el sector. Este convenio pretendía ocupar el espacio de la Ordenanza Siderometalúrgica, imponiéndose en la regulación de determinadas materias a la negociación de ámbitos inferiores y atribuyéndose en exclusiva su regulación. La imposibilidad de llegar a un acuerdo, y la posterior firma en solitario por parte de UGT, hizo de este convenio un acuerdo de carácter extraestatutario y, por tanto, ineficaz para ocupar el espacio pretendido, dado que carecía de eficacia general.

Así pues, desaparecida la Ordenanza, inoperante el Convenio General de eficacia limitada y bloqueada la negociación estatal por falta de acuerdo, el peso de la negociación estatutaria se desplazó a la negociación provincial. De esta manera, la estructura de la negociación colectiva continuó carente de racionalización y ordenación, generando algunos de los problemas actuales: descentralización excesiva y atomización en los contenidos, bien es cierto que están matizados por nuestra coordinación en los criterios de negociación.

En la Minería, hay que separar la minería del carbón de los otros subsectores mineros en relación con la Negociación Colectiva, ya que, la negociación de planes estratégicos de futuro y, sobre todo, el Plan de la Minería del Carbón para el período 1998/2005, enmarca en un plano mucho más amplio la evolución de las empresas.

Las Ordenanzas de la Minería fueron derogadas a 31 de diciembre de 1995 por el Gobierno. Sólo en la Ordenanza del Carbón se pudo abrir una mesa de negociación con la patronal, CARBUNIÓN, para negociar sobre cuatro materias específicas (Clasificación Profesional, Promoción y Ascensos, Estructura Salarial y Régimen Disciplinario).

La negociación presentó dificultades en el vale del carbón, reduciéndose a un Laudo Arbitral sobre la estructura salarial. Tras el Laudo, y la posterior impugnación por parte de la patronal, el Tribunal Supremo dio la razón a las tesis de la Federación.

Las otras Ordenanzas, de Minas Metálicas y de Potasa no se negociaron por la negativa rotunda de la patronal minera CONFEDEM.

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, del 28 de Abril de 1997, se firmó con el objetivo de racionalizar la estructura de la misma, estableciendo una relación entre los diferentes niveles de negociación y las materias a regular.

La estructura negocial adquiere una forma de conjunto, dentro del cual, cada convenio o nivel de negociación cumple un papel regulador parcial. El convenio estatal ocupa el papel central, siendo el encargado de definir cómo se organiza la negociación en cada sector y cómo se regulan y distribuyen las materias.

Por las propias características de este acuerdo, y al no poder ser aplicado con carácter general, el desarrollo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) resulta desigual en los distintos sectores, dependiendo en gran medida de la actitud que ante el mismo adoptan las diferentes organizaciones empresariales.

El Acuerdo sobre la Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal nace como desarrollo del AINC y tiene como objetivo establecer una estructura racional que venga a aportar soluciones a la atomización, desarticulación y falta de homogeneidad que caracteriza a la negociación colectiva.

Pese a no ser un convenio sectorial propiamente dicho, este acuerdo, basado en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, es de carácter estatutario y vinculante. En él se fijan las materias que deberán ser negociadas en cada ámbito, su desarrollo y su vinculación, evitando la negociación en cascada.

Este acuerdo es especialmente importante, sobre todo, si tenemos en cuenta que la primera dificultad estribaba en cambiar una cultura empresarial anclada en el mantenimiento de "parcelas propias" en el ámbito provincial. Con él se da un primer paso para la consecución en el futuro del convenio general.

En definitiva, supone un paso fundamental para dar un cambio sustancial al esquema tradicional de la negociación, fijando una estructura que permite, con la flexibilidad suficiente, la apertura de marcos de negociación inexistentes, como son el estatal y el autonómico.

En la Minería logramos, en 1997, un hito importante al negociar el Acuerdo Marco de la Pizarra con carácter estatal. Debemos profundizar en este acuerdo, homogeneizar las tablas salariales de las diferentes regiones y transformarlo en un convenio de carácter general.

### 3.1.3. Situación actual de la negociación colectiva.

En el momento actual, en el ámbito de la Federación nos encontramos con una negociación colectiva caracterizada por la ausencia de convenios estatales, si exceptuamos el de Metalgráficas y el recientemente firmado para el sector de Ferralla.

En la Minería del Carbón con tres grandes convenios provinciales, deberíamos confluir a un único Convenio General que superase las lagunas del Laudo. Así mismo, establecer un Acuerdo Marco para la minería metálica y unificar los dos convenios de las minas de potasas en uno único, ya que la situación actual es de una enorme dispersión con convenios prácticamente en cada empresa.

En el sector Eléctrico, la presencia de grandes grupos establece un esquema de negociación colectiva caracterizado por los acuerdos sobre materias concretas en los mismos, sustituyendo el papel que podría jugar un convenio estatal.

En el sector del Metal, la base de la negociación se centra en los convenios provinciales y los de empresa, con un alto nivel de descentralización y escasa articulación.

Una primera característica que conviene resaltar es la profunda atomización, con casi mil convenios en todo el Estado, entre sectoriales/provinciales y de empresa, además de un incuantificable número de pactos de mejora en empresas que son del ámbito del convenio sectorial/provincial. Esto nos da una idea del ímprobo trabajo que tenemos que realizar para que se abran paso las propuestas que aprobamos en el I Congreso de nuestra Federación, respecto a una negociación colectiva articulada: Convenio Estatal, Convenio Autonómico (que sustituya al provincial) y Convenio de Empresa.

Otra característica que define la negociación colectiva es la persistencia en una práctica conservadora en lo relativo al contenido de los convenios, consistente en el mantenimiento a ultranza del marco jurídico negocial anteriormente vigente, todavía con demasiadas referencias a las extintas y derogadas Ordenanzas Laborales.

Quizás, por dicho conservadurismo, en general, la negociación colectiva (singularmente en la sectorial/provincial, más que en la de empresa) es muy poco permeable a los cambios organizativos. Este hecho conduce a que pocos convenios establecen referencias, por ejemplo, al nuevo concepto de Grupo Profesional y mantienen el viejo nomenclátor de categorías profesionales.

En los convenios, sean provinciales o de empresa, se tiene una voluntad "universalizadora" de los mismos, de tal manera que en ellos se pretende regular todos y cada uno de los elementos contractuales.

### 3.1.4. Las consecuencias de este modelo.

Al margen de las dificultades derivadas de la estructura de negociación, se ha ido consolidando una serie de prácticas y de inercias que dificultan de forma importante su modificación.

Las organizaciones empresariales de ámbito provincial se han consolidado sobre la base de la negociación colectiva en este marco, reafirmándose una actitud de rechazo a cualquier tipo de acuerdo que se negocie en un espacio distinto, aunque los mismos se produzcan con CONFEMETAL o CONFEDEM. Esto ha motivado las dificultades que, hasta el momento, presenta el desarrollo del convenio general.

La inexistencia de patronales a nivel autonómico, o su nula coordinación, dificulta asimismo la apertura de negociaciones de

este tipo de convenios. No obstante, en el último año, parece que se producen movimientos que pueden acabar con esta situación, al menos en algunas Comunidades Autónomas.

Al mismo tiempo, empiezan a surgir nuevas patronales sectoriales que, amparándose en lo especifico de sus sectores, pretenden abrir nuevos espacios de negociación. Esto incorpora una dificultad añadida, dado que si bien puede ser cierto que algún sector en concreto podría necesitar una regulación especifica, no puede ser una práctica trasladable a todos por los riesgos de dispersión que esto podría generar.

La escasa relación entre los distintos marcos de negociación, conlleva aparejada una dificultad que conviene analizar: la necesaria identificación de los trabajadores y las trabajadoras con los convenios de ámbito estatal o, incluso, provincial. En las empresas con convenio propio, esta dificultad resulta más manifiesta porque, hasta el momento, los trabajadores y las trabajadoras no perciben que puedan verse afectados por los mismos.

Junto a todo lo anterior, la legislación actual, y especialmente el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 84, resulta contradictoria, ya que si bien establece la reserva de algunas materias para el ámbito estatal con el objeto de potenciarlo, en otro apartado se abre la posibilidad de que los convenios de ámbito inferior, siempre y cuando trasciendan del de la empresa, tengan preferencia sobre el estatal.

### 3.1.5. Propuestas sindicales.

#### *a) En el marco europeo.*

Para avanzar hacia una negociación colectiva europea, hay que plantear objetivos creíbles a medio plazo en la unificación salarial, de jornada laboral y condiciones de trabajo de todos los países. Para ello, debemos impulsar desde la CES, la FEM y la EMCEF previamente una estrategia que:

- Se oriente hacia el establecimiento de una Directiva que regule los contenidos del derecho a negociación colectiva en el ámbito europeo y defina el papel de los sindicatos como sujetos de diálogo en este contexto.
- Se profundice en la coordinación de las negociaciones y la respuesta sindical en los distintos países, de manera que se pueda acercar las posiciones en algunas materias de negociación.
- Se defina una estructura de la negociación colectiva articulando las materias que debieran ser objeto de desarrollo en cada ámbito.
- Se establezcan estándares mínimos de reivindicación.
- Se dé una respuesta común a las estrategias empresariales de flexibilidad y por la creación empleo.
- Se refuerce la coordinación de las condiciones industriales y laborales en el seno de las empresas multinacionales, con el soporte de la FEM y la EMCEF.
- Se avance en la homogeneización de los derechos de intervención sindical en el marco de las empresas multinacionales.
- Se produzca, en suma, un cambio en la relación de fuerzas que permita avanzar hacia la creación del sindicato europeo unitario, capaz de sintetizar las propuestas y la organización de los sindicatos de los distintos países. Esto requiere una apuesta, por parte de todos los sindicatos, que implica la cesión de soberanía en aras de favorecer una negociación homogénea.
- Se defina un marco de representación sindical común, homogeneizando un modelo legislativo que contemple la posibilidad de superar las diferencias existentes en el modelo de representación de los trabajadores en los países de la Unión Europea.

*b) En el marco estatal, autonómico y de empresa:*

Para establecer propuestas en torno al modelo de negociación colectiva en nuestros sectores, necesariamente tenemos que partir de un objetivo: la consecución de convenios de carácter estatal, adjudicándoles un papel protagonista en la defensa de la solidaridad y la homogeneización de las materias normativas.

A pesar de la inexistencia de un Convenio General del Metal y de la Minería, tal y como decíamos con anterioridad, las iniciativas adoptadas por nuestra Federación han ido conformando un marco estatal a través de la adopción de "Acuerdos sobre Materias Concretas" que tratan de orientar la negociación sectorial a niveles inferiores.

En la Minería, el Acuerdo Marco de la Pizarra y el Laudo del Carbón han sido dos pasos importantes, que hay que complementar y extender a los subsectores de la minería metálica y potasa.

En el Metal, los acuerdos son: el Acuerdo Marco sobre el Sistema de Clasificación Profesional y el Acuerdo sobre Solución

Extrajudicial de Conflictos, firmados en 1996; el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector del Metal, de 1997, y el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal, firmado en 1998. Estos acuerdos, aunque sea todavía de manera parcial, van conformando un marco normativo general que sientan las bases de lo que debe ser la estructura futura.

El trabajo a realizar por nuestra Federación en los próximos años pasa por el desarrollo de los acuerdos antes citados y, en especial, del Acuerdo de Estructura. La operatividad de este acuerdo va a depender de dos factores: primero, del contenido de las materias a negociar a partir de ahora; segundo, del nivel de aceptación por parte de los ámbitos inferiores, esto es, los convenios provinciales y de empresa.

Para ello, la FM de CC.OO. se marca los siguientes objetivos:

- Apoyar los procesos de negociación sectorial en el ámbito estatal, promoviendo su vinculación con los convenios provinciales y de empresa.
- Especializar a cada ámbito de negociación en el tratamiento de unas determinadas materias, respetando el modelo de articulación establecido en el Acuerdo de Estructura.
- Avanzar hacia la homogeneización de las condiciones laborales, salariales y de jornada, reduciendo las diferencias actualmente existentes y consolidando derechos básicos de sector.
- Profundizar en el desarrollo de los Convenios de Nacionalidad, como elemento dinamizador del Convenio General y como su paso previo. Estos convenios vendrán a sustituir, en todos sus contenidos, a los convenios provinciales.
- Actualizar el marco normativo de los convenios, eliminando los desfases actualmente existentes con respecto a la legislación vigente, así como cualquier referencia genérica a normas o acuerdos obsoletos.
- Asegurar, a través de todas las estructuras de nuestra Federación, la necesaria participación de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de negociación de ámbitos estatales y autonómicos.
- Acometer la puesta en vigor del nuevo Sistema de Clasificación Profesional, incluyendo los procedimientos de movilidad y promoción.

## 3.2. El sindicato en la Negociación colectiva.

### 3.2.1. Contexto actual.

Junto a la configuración de la estructura de la negociación colectiva, a lo largo del tiempo se ha ido produciendo en paralelo la consolidación de una práctica que condiciona claramente el papel del sindicato en la misma. En nuestro país, y en el ámbito de la empresa, en la mayoría de los casos, la negociación de los convenios la protagoniza el Comité de Empresa. Sin embargo, la legislación establece que las Secciones Sindicales tienen, en materia de negociación colectiva, las mismas competencias que los Comités de Empresa o delegados de personal. Es decir, están legitimados tanto unas como otros y prevalece quien decide en primer lugar asumir el proceso.

En el ámbito provincial y estatal, la capacidad negociadora se reconoce a los sindicatos con suficiente representatividad y son éstos los que asumen la responsabilidad de negociar los convenios.

Cabría analizar cuáles son las razones que han conducido a la consolidación de una práctica que se manifiesta en muchas empresas y que se traduce en que la mejora de las condiciones de trabajo (salarios, promoción, jornada, etc.) son negociadas por los Comités, mientras que, cada vez con mayor frecuencia, los procesos de reestructuración y planes de reconversión son negociados por el sindicato. Esta práctica introduce en los trabajadores una idea confusa con respecto al papel que juega el sindicato en la defensa de sus intereses.

No se trata de volver a repetir, en este Congreso, debates que ya se han producido en el seno de nuestra Federación con respecto al papel de los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales en relación con la negociación colectiva.

El 1º Congreso de la Federación Minerometalúrgica acordó lo siguiente:

"En un proceso progresivo, a iniciar a partir de este Congreso, la Sección Sindical asumirá para sí la tarea de negociación de convenio colectivo, planes de empresa, etc., en el caso de que éstas vengan siendo realizadas por el Comité de Empresa. En todo caso, la Sección Sindical garantizará la dirección de la negociación y la vinculación de los delegados y delegadas del Comité al Sindicato". (Capítulo 5.7. de Ponencias aprobadas).

En definitiva, decidimos asumir la interlocución en el terreno de la disputa capital-trabajo a través del impulso de una política sindical, basada en la autonomía de sus elaboraciones, reflexiones e iniciativas, al margen de la actuación del Comité de Empresa.

### 3.2.2. La acción del sindicato para conseguir los objetivos perseguidos.

La realidad, pese a lo aprobado, es que han sido pocas las empresas en las que hemos dado este paso, situando al sindicato en el papel protagonista de las negociaciones. A pesar de reconocer que la transformación de estas prácticas, cimentadas a lo largo de años, debe hacerse de manera ordenada y, sobre todo, contando con el respaldo de los trabajadores y las trabajadoras, pensamos que ya ha llegado el momento de acometer decididamente esta tarea.

Se trata de superar inercias y poner solución tanto a los impedimentos empresa-

riales, como a nuestros propios déficits internos. Esto requiere, fundamentalmente, reorientar la actividad de la Sección Sindical, evitando que continúe siendo un organismo subsidiario del Comité de Empresa.

Debemos convertir a la Sección Sindical en el principal elemento de transmisión de la política de la Federación en el seno de la empresa y, para ello, es preciso realzar, de cara a los trabajadores y a las trabajadoras, su importancia en la negociación de las condiciones de trabajo. En este sentido, un primer campo de actuación para la Sección Sindical deberá ser el desarrollo en las empresas de todos aquellos acuerdos que alcance el sindicato, ya sea a nivel confederal o federal, en materia de empleo y contratación, ordenación de la jornada o cualquier otra derivada del Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva.

### 3.3. Instrumentos legales y convencionales adecuados.

El Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y, posteriormente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, suponen el marco legislativo actual para el desarrollo de nuestra acción sindical.

Este marco presenta importantes carencias para un desarrollo democrático de las relaciones laborales, especialmente en las PYME'S donde la atomización dificulta la implantación como sindicato. Pese al tiempo transcurrido desde la etapa anterior y las sucesivas reformas que se han ido introduciendo, permanecen filosofías tales como la exclusividad empresarial en la competencia de la organización del trabajo, que sitúan a los trabajadores como elementos ajenos a la participación y la decisión en las empresas.

La Ley no puede seguir dando cobertura a un actitud empresarial basada en la concepción patrimonialista de la empresa. En el momento actual, y en un mundo industrial en profunda evolución, los derechos de intervención de los trabajadores en nuestro Estado deben ser homologados a los de los países de nuestro entorno europeo.

Junto a la modificación del Estatuto de los Trabajadores, en los derechos de participación deberán introducirse cambios en la regulación de la estructura de la negociación colectiva, fundamentalmente en lo relativo a la necesidad de asegurar el reforzamiento del convenio estatal.

Desde el ámbito de nuestra Federación, no podemos introducir las modificaciones legislativas necesarias pero sí estamos en condiciones de aportar nuestras ideas para la elaboración de propuestas. Evidentemente, las propuestas definitivas deberán ser fruto de la reflexión y el debate en el conjunto de la Confederación, el cual nosotros animamos convencidos de que ha llegado el momento de conseguir una legislación laboral más democrática y que reconozca a los sindicatos el papel que juega tanto en las empresas, como en la economía a nivel general.

#### 3.3.1 Alternativas para el desarrollo del marco legislativo actual.

Pese a constatar la necesidad de introducir modificaciones en la legislación para democratizar más la vida en las empresas, la Federación no puede estar, única y exclusivamente, a la espera de que las mismas se

produzcan. Por ello, y con un modelo más flexible de relaciones laborales en el que se ha ampliado el margen de actuación jurídica del empresario, es imprescindible utilizar el instrumento de la negociación colectiva para avanzar en capacidad sindical de participación e intervención.

La FM de CC.OO. pretende pasar de la negociación de los efectos negativos del desarrollo tecnológico, a negociar todo el proceso de innovación tecnológica que requieren las industrias y empresas, y lo quiere hacer desde la participación en la toma de decisiones y el diseño de los sistemas.

Sin embargo, es necesario no confundir los ofrecimientos de participación que sólo incorporen la información con nuestro principal objetivo, que conlleva una efectiva influencia sindical en esos cambios. Sobre todo, si tenemos en cuenta que la actitud de la patronal dificulta nuestra actuación mediante la negativa permanente a facilitar la participación sindical en el proceso de decisión sobre los cambios tecnológicos, productivos y organizativos.

Aprovechar y desarrollar más ampliamente las posibilidades que nos abren el Estatuto de los Trabajadores, la LOLS, la de Prevención de Riesgos Laborales, las vías abiertas para la participación en la solución extrajudicial de los conflictos y los compromisos establecidos en el propio AINC son tareas a desarrollar en los convenios colectivos.

Por lo tanto, en correspondencia con lo señalado, la FM de CC.OO. se propone:

- Ampliar las competencias de las Comisiones Paritarias de manera que la negociación colectiva se convierta en una actividad permanente, con independencia de la vigencia de los convenios.
- Establecer en los convenios las formas y ámbitos de intervención sindical junto con las materias que deben ser objeto de información, de consulta y de negociación con carácter previo al inicio de dichos procedimientos.
- Conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje para reforzar la autonomía colectiva y la capacidad de intervención como sindicato. Aprovechar los servicios puestos en marcha en las distintas Comunidades Autónomas y en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).
- Consolidar y ampliar los derechos sindicales, fundamentalmente los relativos a procesos de asambleas de afiliados y de trabajadores y trabajadoras dentro de la jornada de trabajo.

3.3.2. Una apuesta decidida por la negociación sectorial.

La configuración de importantes sectores industriales, que caracteriza la composición de nuestra Federación, exige también la apertura de una interlocución en ámbitos más amplios. Este objetivo requiere la creación de mesas sectoriales en el marco nacional y de comunidad autónoma, donde se establezcan cauces de interlocución con patronal y administraciones y donde el sindicato, a través de la participación de las Secciones Sindicales afectadas, las Federaciones de Nacionalidad y Región y la Federación Estatal, deben jugar un papel predominante.

En definitiva, la situación de los sectores del Metal, la Minería y las Eléctricas en España hace necesaria la articulación de medidas en el ámbito nacional a través de la plasmación de propuestas en el marco de debate de mesas sectoriales, con contenidos que abarquen desde temas fiscales hasta la organización del trabajo en la empresa.

Se trata de un ámbito que exceda las relaciones laborales en sentido estricto para debatir de forma articulada, tanto en el sector como en la empresa, todas las cuestiones que afectan a las condiciones de rentabilidad empresarial: adecuación tecnológica, salarios, distribución de la jornada, productividad, contratación, volumen de empleo, organización del trabajo y sus condiciones, clasificación profesional, etc. Todo ello, acompañando a la conformación del Observatorio Industrial, definido en el segundo capítulo de estas ponencias. El sector naval, el de la automoción, el minero, el sector eléctrico, el de las telecomunicaciones, la industria del acero, entre otros, vienen sufriendo convulsiones en su estructura industrial y en el empleo, que requieren una respuesta sindical. La apuesta de la Federación por la consecución de este objetivo sólo tendrá efecto si viene acompañada de su asunción por parte de las Seciones Sindicales en las empresas de los sectores afectados y, por tanto, lo transformen en elemento de reivindicación en el seno de sus empresas.

## 3.4. Negociación colectiva y afliación.

Es necesario impulsar una negociación colectiva que, además de fijar las condiciones de trabajo, amplíe y consolide su capacidad de intervención en decisiones relativas a la organización del trabajo, métodos de producción, políticas empresariales de movilidad o traslado, relaciones con otras empresas que provoquen transferencia de trabajadores, reestructuraciones de plantilla, introducción de nuevas tecnologías, planes de formación, salud laboral, etc. Y, evitar de esa forma, que se produzcan vacíos que irremediablemente se rellenarán a través de decisiones empresariales por la vía de la relación individual.

La apuesta por la participación y la intervención sindical tiene un objetivo claro: conseguir una efectiva redistribución del poder empresarial, una intervención de los trabajadores que impida el ejercicio exclusivo de los poderes empresariales y las concepciones unilaterales de ellos.

El protagonismo e intervención del sindicato en el gobierno de los cambios y la capitalización de sus resultados continúa siendo un déficit que es necesario superar. La combinación de negociación y presión sigue jugando un papel fundamental. Para ello, necesitamos el compromiso de los tra-

bajadores. Un compromiso que será más sólido desde la afiliación y desde la estrategia de la sección sindical de empresa.

3.4.1. Participación de los afiliados y los trabajadores.

La FM de 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 y trabajadoras 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.

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 refuerce los lazos entre la afiliación y que abra nuevas oportunidades para ampliar la base organizativa y afiliativa del sindicato.

Esta participación se debe dar con el mayor grado de unidad de acción sindical posible, en especial y de manera relevante con UGT. La elaboración de plataformas unitarias para la negociación del convenio colectivo; la preparación conjunta de la estrategia de negociación y de movilización en caso de ser necesaria y 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 muchas personas. Por eso, para CC.OO., la firma de acuerdos de eficacia limitada debería intentar evitarse buscando en todo momento el mayor nivel de consenso y acuerdo posible.

3.4.2. Criterios y objetivos de la negociación colectiva.

*3.4.2.1. El empleo.*

El empleo y su calidad deben ser el eje de la acción de la Federación y esto significa que debe seguir siendo un elemento efectivo de negociación, que exige una mayor capacidad de intervención y de dirección sindical para, desde una visión de conjunto, orientar la actividad tanto en los sectores como en las empresas. Es decir, el empleo y su calidad debe ser la resultante de la negociación colectiva.

Este objetivo implica, a su vez, actuaciones en varias direcciones: crear empleo, incrementar su estabilidad, controlar la subcontratación, abordar la reducción del tiempo de trabajo, establecer condiciones no discriminatorias para los nuevos contratados y reforzar nuestras actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades.

La reducción de la jornada hacia el establecimiento de las 35 horas, el control de las horas extraordinarias y el contrato de relevo asociado a la anticipación de la edad de jubilación son, entre otras, medidas que la Federación debe impulsar para favorecer la creación de empleo.

Cualquier esfuerzo para dar más estabilidad al empleo va a exigir afrontar también

un debate sobre la flexibilidad interna, sobre cómo gobernamos sindicalmente la flexibilidad. Ahora bien, establecer regulaciones diferenciadas para las nuevas contrataciones indefinidas, aunque pueda suponer una solución a situaciones concretas de sectores o empresas, requiere, al menos por la repercusión que pueden tener, información y coordinación previas a cualquier decisión.

Por otro lado, el desarrollo de los fenómenos de contratas, subcontratas, externalización, etc. hacen que el empleo y su tratamiento desde la negociación colectiva tengan que enfrentarse a procesos que, entre otras cosas, persiguen, además del abaratamiento de costes, una desregulación de los marcos contractuales existentes. No basta, con una negociación limitada al marco de una empresa determinada. Ni siquiera basta la modificación de la normativa sobre las ETT, si la fuga se produce por la vía de empresas auxiliares o de servicios con unas condiciones de empleo y de trabajo substancialmente diferentes.

En relación con la ETT y la subcontratación en cada sector, subsector o empresa, las secciones sindicales de la empresa matriz deberán ejercer una función de vigilancia y seguimiento de las condiciones de trabajo, del empleo, de garantías salariales y de seguridad y salud laboral de los trabajadores y de las trabajadoras de estas empresas. Para ello, se establecerán acuerdos en los convenios colectivos de la empresa matriz sobre estas materias.
Así mismo, deberemos evitar que las actividades que antes se cubrían con ETT pasen a serlo por otras empresas subcontratistas o falsos autónomos, cuyos trabajadores y trabajadoras no tengan regulados sus derechos laborales ni garantizada la equiparación salarial con la empresa usuaria.

*3.4.2.2. La organización del trabajo.*

La organización del trabajo debe convertirse en la columna vertebral de la acción sindical y de sus políticas reivindicativas en la Federación. Esto ha de ser así debido a la nueva organización del trabajo emergente en las empresas, que es más flexible y en cambio permanente, fruto de las estrategias empresariales dominantes, sean éstas nacionales o transnacionales.

Esta nueva realidad debe marcar, asimismo, nuestro objetivo estratégico: intervenir y negociar las políticas organizativas de las empresas, sus efectos laborales, las inversiones previstas y el desarrollo de nuevos modelos. Todo ello, para orientar los incrementos de la productividad en beneficio de las personas que representamos y organizamos.

Necesitamos adaptar la práctica sindical a los cambios que se están produciendo y establecer una mejor coordinación entre la organización y la acción sindical.

Por ello, es necesario reforzar la Federación, para intervenir, negociar y orientar los cambios en la organización del trabajo, con propuestas propias en la vida de la empresa y para influir en su futuro.

La Federación debe romper con la actitud laxa, y en ocasiones acrítica, sobre la organización del trabajo que se ha consolidado en las relaciones laborales, estando plasmada en la Ley y ratificada en los textos de los convenios colectivos. No podemos seguir concediendo al empresario la facultad exclusiva en la organización del trabajo.

Por ello, la acción sindical de la FM de CC.OO. ha de intervenir para transformar el trabajo flexible y reformar la empresa, basándose en lo siguiente:

También deberemos prestar especial atención a un cierto auge de sistemas de organización del trabajo y de gestión de los recursos humanos, teóricamente basados en criterios de mayor participación y mayor implicación de las personas, tanto en el propio desarrollo de las funciones concretas como en la toma de decisiones. En este sentido, podemos hablar de la Dirección Participativa, la Gestión por Competencias, los Sistemas de Sugerencias, el trabajo en grupo, etc. El riesgo es siempre su tendencia a individualizar las relaciones laborales y, por tanto, nuestro objetivo sindical habría que situarlo en la línea de fijar mecanismos que garanticen las condiciones laborales de las personas implicadas y que sirvan, al mismo tiempo, para profundizar en la participación de la representación sindical.

Está claro que, ante estos procesos, no cabe una oposición sin más alternativas. Por lo tanto, es fundamental tratar de intervenir en su gobierno con los objetivos antes expuestos.

En los últimos años, la presión y la movilización han conseguido avances significativos en las grandes empresas en todo lo que se refiere a la participación en estrategias de futuro empresariales (reestructuraciones, planes industriales y proyectos empresariales).

Sin embargo, los sindicatos no podemos limitarnos a ser una parte pasiva en estos procesos. Debemos avanzar desde la información y consulta al gobierno de los cambios en los procesos de implantación industrial y en las condiciones laborales. En definitiva, pretendemos ser los protagonistas en las estrategias empresariales, que tienen su principal efecto en las nuevas estructuras productivas y, por tanto, controlar, regular y delimitar sus efectos en las condiciones de trabajo y en el empleo. Al mismo tiempo, en muchos casos, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, aún está pendiente la instauración de la democracia industrial, por lo que el reforzamiento del apoyo del sindicato a las mismas debe ser un factor fundamental.

Partimos de la experiencia de que las empresas sólo toman iniciativas, a la hora de solicitar la participación del sindicato, cuando prevén efectos negativos en el empleo o en las condiciones de trabajo. Los sindicatos tampoco nos hemos atrevido, en muchas ocasiones, a exigir nuestra participación en el desarrollo industrial de la empresa, porque en ocasiones aún no tenemos claro que el compromiso del sindicato no se debe limitar a combatir los efectos de las estrategias empresariales. Desde la Federación, apostamos por jugar un papel importante en la proyección industrial de la empresa, así como en la política de contratación, igualdad de oportunidades, formación y promoción de los trabajadores, estableciendo cauces normativos que eviten la discriminación.

*3.4.2.3. El salario y la estructura salarial.*

En los últimos años hemos venido adecuando las expectativas de crecimiento salarial a la coyuntura del empleo. Esta postura no debe ser incompatible con mejorar el poder de compra de los que ya tienen empleo.

La actual situación económica, junto al constante incremento de los beneficios

empresariales, nos permiten impulsar una negociación salarial con el objetivo de ganar poder adquisitivo, sin cerrar los márgenes a la creación de empleo.

Debemos ampliar la reivindicación salarial con propuestas que permitan mejorar el poder adquisitivo, introducir salarios mínimos de convenio en los sectores y eliminar las desigualdades existentes.

Las bajas tasas de inflación de los últimos años han provocado una falta de tensión en la defensa de las cláusulas de revisión y, como consecuencia, hay un número significativo de convenios en los que o no se han incorporado, o se han perdido, o se fijan en términos _rinaplicables en la práctica. Para asegurar el mantenimiento de los incrementos acordados en los convenios, es imprescindible la conservación o la incorporación de cláusulas efectivas de revisión salarial. Las fórmulas pueden ser diversas, pero el resultado debe ser el mismo: mantener los incrementos acordados en los límites y condiciones previstas por el convenio colectivo.

El análisis de los convenios colectivos pone de manifiesto un progresivo aumento, en diversas empresas, del número de trabajadores con un salario de entrada inferior al establecido para el conjunto de la plantilla. En unos casos, ese salario inferior se iguala en un plazo determinado tiempo, pero en otros no se prevén plazos para su homologación.

Dado que estas situaciones son a veces la resultante de negociaciones más complejas, fundamentalmente ligadas al empleo y a su estabilidad, sería conveniente intensificar el trabajo para evitar la implantación y la consolidación de dos plantillas diferenciadas por la retribución.

En el supuesto de que esta situación ya se haya producido, deberemos negociar la homologación de retribuciones para evitar la permanencia de situaciones en las que, bien por pacto o por imposición, se han establecido salarios de entrada inferiores, sin prever adecuadamente los plazos de homogeneización.

Una estructura salarial bien definida es el mejor mecanismo para evitar la individualización de las relaciones laborales. Por ello, es preciso consolidar en convenio estructuras salariales que favorezcan la eliminación de cualquier tipo de discriminación, garantizando la estabilidad salarial sobre la base de conceptos fijos e inequívocos y, en su caso, unificando los conceptos. Se trata de avanzar en una estructura salarial adecuada a la realidad de la empresa, en la aplicación de criterios objetivos en las retribuciones y en garantizar que las tablas pactadas en convenio recojan los salarios reales y los consoliden.

Hay intentos patronales de avanzar en la modificación de la estructura salarial, extendiendo criterios variables para la determinación final del salario. Aunque no parece que los convenios lo recojan, puesto que no se percibe ni un aumento significativo de los complementos salariales ligados a la producción, a la calidad o al rendimiento, ni un aumento del peso del salario variable sobre el fijo, sí parece que crece el número de trabajadores que, a través de pactos individualizados, tiene ligada una parte importante de sus percepciones económicas a salarios variables. Y esto supone un doble problema, ya que, por una parte, esos trabajadores perciben el convenio como algo alejado de su condición particular y, por otra, se desindicalizan las relaciones laborales.

Por ello, es importante la negociación y la participación sobre todos los conceptos salariales, incluidos los variables. Estos últimos deben orientarse a una cuantía que no altere substancialmente las retribuciones efectivas, vinculándolas a resultados controlables sindicalmente, y en torno a objetivos en cuya definición se hubiera producido una efectiva participación sindical.

*3.4.2.4. La Salud Laboral y la Seguridad Minera*

La Ley de Prevención regula la información, consulta y participación de los trabajadores en aquello que pueda afectar de manera directa a su seguridad y salud en la empresa.Para ello, establece los mecanismos de consulta a realizar con la debida antelación sobre materias como la planificación y la organización del trabajo en la empresa, la introducción de nuevas tecnologías, la elección de equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo. Sobre esta base de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, tenemos un instrumento legal de participación que deberemos desarrollar con mayor profundidad en el futuro.

Después de cuatro años de vigencia de la Ley, se sigue constatando un alto grado de incumplimiento por parte de las empresas, que no sólo debe ser achacable a la actitud de las direcciones de las mismas, sino también a un cierto déficit sindical en este tema. Debemos reforzar la capacidad de actuación en los centros de trabajo incorporando en la negociación de los convenios colectivos la constitución, en el ámbito de cada uno de ellos, de Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud, con competencias y funciones análogas a las que determina la Ley para los Comités de centro de trabajo, que tendrán como objetivo fundamental la extensión de esta actividad a las PYMES. Asimismo, se procurará el establecimiento de la figura del delegado sectorial de prevención liberado para esta función.

Al mismo tiempo se deberá asegurar el derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo dedicado a la formación en salud laboral de todos los delegados y las delegadas de prevención y conseguir créditos horarios adicionales, estableciendo, asimismo, garantías para la aplicación efectiva del derecho a la formación para todos los trabajadores recogido en la Ley.

Es preciso superar la situación actual de informe previo y establecer la codecisión como fórmula para proceder a la elección de la Mutua que cubra las contingencias por enfermedad o accidente laboral, para evitar los perjuicios que conlleva una decisión unilateral del empresario.

Asimismo, se hace necesario establecer un sistema de incompatibilidad para que los representantes de la empresa en los Comités de Salud y Seguridad no puedan ser miembros de los Servicios de Prevención y así garantizar la independencia y neutralidad de estos servicios.

En relación a la Seguridad Minera debemos profundizar nuestra participación en la Comisión Nacional de Seguridad, así como en los diferentes Grupos deTrabajo que analizan y proponen las Instrucciones Técnicas Complementarias.

En todas aquellas comunidades donde logremos establecer Mesas de la Minería, debemos articular Comisiones de Se-

guridad regionales, con participación activa de los sindicatos y Federaciones de nacionalidad y/o región.

A nivel europeo, debemos presionar para que la especifidad del "Órgano Permanente para la Seguridad en las Industrias Extractivas" no se pierda y pueda seguir manteniendo el derecho de iniciativa en el ámbito de la Seguridad Minera en Europa.

En la negociación colectiva, la FM de CC.OO. impulsará:

- La reducción del tiempo de trabajo.
- El rejuvenecimiento de las plantillas.
- El incremento de la estabilidad.
- La defensa de la salud de las personas y sus legítimas aspiraciones y necesidades diversas.
- La democratización de las relaciones laborales, basadas en nuevos derechos sindicales de participación e intervención sobre la organización del trabajo.
- La eficiencia de la empresa para garantizar su viabilidad económica, el empleo estable y su crecimiento, así como la mejora permanente de las condiciones de trabajo.
- La mejora del poder adquisitivo, los salarios mínimos sectoriales y la eliminación de cualquier forma de discriminación salarial.
- La participación del factor trabajo en los beneficios derivados del incremento de la productividad.
- La generalización de las cláusulas de revisión.
- La constitución de Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud en todos los convenios sectoriales.
- La ampliación del crédito horario y las posibilidades de formación.
- El establecimiento del acuerdo previo para la elección de las Mutuas que cubran las contingencias de enfermedad o accidente.
- El impulso, en el ámbito europeo, de la creación de un órgano permanente para la seguridad en las industrias extractivas.

## 3.5. Negociación colectiva y formación profesional.

Hoy en día, nadie discute que la formación profesional es un elemento clave de las denominadas políticas activas de empleo. Constituye también un eje fundamental para el buen funcionamiento del mercado de trabajo, la promoción personal y profesional de los trabajadores y el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades. Es un factor esencial, también, para la actividad de las empresas.

En el actual sistema productivo, tan importante como el incremento y la renovación de los activos materiales es el aprovechamiento y desarrollo de los recursos humanos a través de una adecuada cualificación de los mismos. La calidad, la innovación, la capacidad de adaptar la organización a los cambios, la incorporación de tecnologías adecuadas y la gestión participada se convierten, ahora, en elementos claves para el futuro de nuestro sistema productivo. Ante una situación en la que lo único constante es el cambio, el aprendizaje permanente se convierte en una condición indispensable para afrontar positivamente las nuevas realidades productivas.

La realidad actual del sistema de formación profesional de nuestro país dista mucho de satisfacer estas necesidades, donde los recursos que se destinan son claramente insuficientes y, además, sin ninguna coordinación entre los distintos subsistemas de formación profesional existentes. Y todo ello, a pesar del compromiso del Gobierno con los agentes sociales, que firmó en este último periodo importantes acuerdos políticos, como el Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional y el II Programa Nacional de Formación Profesional, donde se establecen las líneas de actuación y se concretan los objetivos básicos para poner al sistema de formación profesional donde le corresponde.

La falta de voluntad política, con el añadido del desencuentro entre los ministerios implicados por problemas de competencias, hace que prácticamente no se haya avanzado nada y, en concreto, todavía no se ha creado el Sistema Nacional de Cualificaciones, que está llamado a ser el elemento integrador de los subsistemas de formación profesional existentes -reglada, ocupacional y continua-, que debe dar transparencia al mercado de trabajo y que, por otro lado, puede convertirse también en un referente muy importante de cara a la ordenación de la clasificación profesional dentro de la negociación colectiva.

Nos corresponde pues, en este próximo período y con el conjunto de la Confederación, poner los medios que estén a nuestro alcance para conseguir que se cumplan las expectativas recogidas en los compromisos alcanzados en los citados acuerdos.

### 3.5.1. La formación continua como instrumento de acción sindical.

Los acuerdos de Formación Continua, con el protagonismo otorgado a los agentes sociales en el desarrollo de este subsistema de formación profesional, han posibilitado su extraordinaria implantación, donde, además, hemos venido ejerciendo un doble papel: por un lado, como participantes en los organismos de gestión bipartita del acuerdo, en concreto las Comisiones Paritarias del Metal, la Minería y el Sector Eléctrico, y,

por otro lado, como gestores directos de un importante volumen de formación a través de los planes agrupados organizados por nuestras diferentes Federaciones de Nacionalidad o Región. Sin embargo, tenemos el sentimiento agridulce de que, a pesar de haber avanzado mucho, no hemos aprovechado suficientemente las posibilidades que este instrumento de acción sindical pone en nuestras manos.

En la gran empresa, consideramos que no se ha aprovechado suficientemente la condición de someter a información y consulta de la representación legal de los trabajadores los planes de formación de empresa que solicitan financiación de FORCEM. Es necesario que, desde la negociación colectiva, se impulse, de una manera generalizada, la implantación de comisiones de formación que se impliquen en todo el proceso del plan de formación, desde la detección de necesidades a la elaboración y ejecución del plan, con especial cuidado de evitar la exclusión de determinados colectivos. También habrá que estar atentos a la evolución del Sistema Nacional de Cualificaciones, para exigir que un determinado número de acciones formativas sean reconocidas y certificables dentro de dicho sistema.

En la formación dirigida a las PYMES, debemos actuar sobre dos líneas: por un lado, incluir en los distintos ámbitos de negociación colectiva acuerdos que faciliten el acceso de los trabajadores a las acciones formativas. Por otro lado, habría que establecer dentro de las comisiones paritarias especificas de formación, acuerdos que vayan encaminados a ejercitar un mayor control de la formación financiada, en el sentido de que ésta se dirija a acciones que sean las que realmente necesitan nuestros sectores y cumplan unos requisitos de calidad establecidos y controlables, superando así el control que ejercemos en la actualidad, que se limita a las acciones formativas que gestionamos directamente. En éstas últimas, también tenemos que aprovechar con mayor eficiencia, el hecho de que los trabajadores se acerquen para recibir formación profesional y mostrarles abiertamente qué es el sindicato y la importancia de pertenecer a él.

### 3.5.2. Cualificación y clasificación profesional.

Es necesario establecer relaciones entre el aumento de la cualificación por la participación en acciones formativas con los sistemas de clasificación profesional, como un elemento esencial que motive a los trabajadores a acceder a la formación y, al mismo tiempo, la posibilidad de obtener una justa recompensa por el esfuerzo invertido. En este aspecto, el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones puede jugar un papel esencial si cumple las expectativas marcadas de desarrollar un sistema de reconocimiento de los denominados aprendizajes no formales que incluyan la experiencia laboral.

Debemos mantenernos muy atentos al desarrollo de este Sistema Nacional de Cualificaciones, exigiendo que sea un instrumento útil en el mercado de trabajo. Para ello, deberá desarrollarse muy ligado a la realidad y de forma coherente con los procesos de trabajo real. Debemos reclamar la participación en los llamados observatorios sectoriales, encargados de describir cuál es la realidad laboral, de cara a construir las cualificaciones necesarias. También debemos reclamar la presencia

del sindicato en los sistemas de control de acreditación o certificación de los aprendizajes no formales.

En definitiva, debemos mantener una participación activa en el diseño y estructuración de las cualificaciones con el objetivo de estar mejor preparados para acometerlas en las mejores condiciones posibles.

En consecuencia con lo señalado, la FM de CC.OO. impulsará:

- La formación permanente como una condición indispensable para afrontar las nuevas realidades productivas.
- El acceso de todos los trabajadores y las trabajadoras a los procesos de formación.
- La participación sindical activa en los planes de formación de empresa.
- La potenciación de las Comisiones Paritarias de Formación vinculándolas con los ámbitos de negociación colectiva, para ejercer un mayor control sobre la formación financiada.
- El desarrollo de un Sistema Nacional de Cualificaciones con participación sindical.

# capítulo 4
# Representación y organización de los trabajadores

Partiendo de una concepción tradicional corporativa del sindicalismo y del sindicato, se está dando paso a una nueva orientación basada en considerar al movimiento sindical en un marco general, global, sin límites en su composición, compromisos y orientación. A esta nueva concepción no son ajenos los cambios que se vienen produciendo en el mundo, en la sociedad y en la empresa, donde las políticas que se diseñan en el marco internacional, las elaboradas en el ámbito regional y en el de cada país tienen una especial incidencia en las condiciones de vida y de trabajo. Se trata de cambios consustanciales con el progreso técnico, de la comunicación, económico y social, que tienen una especial incidencia en el mercado de trabajo y en el tipo de empleo que se crea, con importantes transformaciones en su composición.

Corresponde al movimiento sindical en general, y a la Federación en particular, conseguir adaptar la organización a estos cambios, sincronizando las respuestas concretas a los problemas de los trabajadores y trabajadoras en sus centros de actividad con las políticas diseñadas tanto en el marco nacional, como en el europeo e internacional. Es necesario intervenir sobre los cambios para contrarrestarlos y modificar sus efectos negativos a través de la implicación de todas las estructuras del movimiento sindical, desde el trabajador y la trabajadora afiliados de la pequeña empresa, hasta las direcciones de las organizaciones sindicales internacionales.

Todo ello obliga a reforzar la organización y a adaptar la acción sindical a las nuevas necesidades; a fortalecer y consolidar estructuras cada vez más amplias mediante la vinculación de las organizaciones nacionales, europeas e internacionales, y a consolidar estas organizaciones, dotándolas de una mayor capacidad de acción y decisión, constituyendo el factor afiliación el reto más importante.

Sin embargo, a la hora de implicar a las organizaciones sindicales nacionales en el diseño de estas estrategias internacionales y europeas, se produce la ruptura que dificulta hacer efectivas las estrategias

diseñadas en un marco más global. Como consecuencia del sentimiento corporativista y nacional que continúa presidiendo en gran medida las actuaciones del movimiento sindical internacional.

Como se ha puesto de manifiesto en los Congresos de las organizaciones europeas, celebrados en 1999, el papel del sindicato en todos los ámbitos es un factor fundamental para intervenir eficazmente sobre los cambios que inciden en la composición de la clase obrera, modificando las condiciones en que se desarrolla el trabajo y cuestionando los modelos de organización de la sociedad que, como el europeo, se han basado tradicionalmente en el empleo con derechos y la cohesión social y la solidaridad.

Haciendo jugar un papel protagonista al sindicato en el gobierno de las relaciones laborales, será posible establecer y desarrollar estrategias globales frente a la iniciativa creciente de los grupos multinacionales, estableciendo espacios de negociación y regulación adecuados al momento presente, comenzando por la necesaria homogeneización de los modelos de representación y de relaciones laborales en la Unión Europea.

## 4.1. Sistemas de representación de los trabajadores.

La legislación laboral española otorga competencias a los sindicatos por su representatividad, al margen de su peso afiliativo, aspecto que nos diferencia de los modelos establecidos en otros países de nuestro entorno. Esta situación condiciona la actuación del sindicato, haciendo que se dé prioridad a la actividad dirigida al incremento de la representación y relegando a un segundo plano el trabajo afiliativo.

De tal manera que los sindicatos de clase, sobre todo CC.OO. y UGT, acaparamos la mayoría de la representación en el seno de las empresas, que normalmente no se corresponde con unos niveles de afiliación que permitirían el desarrollo y la consolidación de la organización. En el marco estrictamente reivindicativo, diseñamos soluciones a los problemas para "todos" los afectados y la respuesta de los trabajadores se limita a este ámbito, sin diferenciar quién realiza el trabajo y el esfuerzo y, sobre todo, sin buscar compensaciones en forma de incrementos de la afiliación.

La actuación de CC.OO. se diluye muchas veces en el seno de los organismos de representación "unitaria", impidiendo que el sindicato se presente nítidamente como la primera referencia para los trabajadores y trabajadoras.

### 4.1.1. Marcos de actuación sindical y su vinculación al sindicato.

En nuestro país, las empresas se agrupan por sectores de actividad, en los que sindicalmente se produce una mayor identificación a la hora de tratar los problemas de los trabajadores y las trabajadoras. En los mismos, conviven grandes corporaciones empresariales, sobre todo grupos multinacionales, que compiten entre sí en cada uno de los sectores, trasladando muchas veces esta competencia a la actuación del sindicato entre las distintas empresas multinacionales, incluso entre centros del mismo grupo, con empresas que desarrollan actividades dependientes (auxiliares, subcontratas, ETT, etc.), que juegan un papel subordinado en los planos industrial, económico y laboral.

Es necesario establecer pautas de homogeneización tanto desde las condiciones de trabajo (económicas y laborales), como desde la organización del sindicato en la empresa (delegados de personal, secciones sindicales de empresa e intercentros, coordinadoras), y abandonar la idea de considerar a los órganos de representación en una visión aislada y corporativista de los problemas industriales y laborales, ajenos a todo el sector industrial que les rodea.

Una visión renovada de las relaciones industriales y del papel de la negociación colectiva, necesariamente, ha de llevar a concluir que el papel del sindicato es vital, si queremos contrarrestar las tendencias microcorporativistas e individualizadoras.

Al mismo tiempo, debemos ampliar el concepto de sindicato desde el marco supranacional, a través de las organizaciones sindicales internacionales y europeas en las que nos integramos (FITIM / ICEM / FEM / EMCEF); desde las empresas multinacionales, en el marco de los comités de empresa europeos, y las coordinadoras de grupos empresariales, vinculadas a la federación estatal; desde las secciones sindicales de empresa e intercentros, vinculadas a los sindicatos provinciales/comarcales, federaciones de nacionalidad/ región y estatal, hasta los delegados de personal y los equipos de atención a las PYMES, vinculados a los sindicatos provinciales/comarcales.

4.1.2. Ámbitos de representación sindical y refuerzo de la unidad de acción.

El reforzamiento del sindicalismo de clase debe ser fundamental en nuestro ámbito de actuación sindical cotidiano, jugando un papel relevante la unidad de acción para conseguir una mejor defensa de los intereses de los trabajadores. Una unidad que facilitará la capacidad de representación del sindicalismo de clase, impidiendo la proliferación de sindicatos de empresa, independientes o corporativos.

Un sindicato cuyos representantes estén comprometidos con sus afiliados y afiliadas en particular, con los trabajadores y las trabajadoras en general y con una estructura a su servicio son los elementos fundamentales de la competencia sindical.

En el documento que se adjunta a estas ponencias, se refleja la evolución de las últimas elecciones sindicales, donde la Federación ha conseguido incrementar tanto su representación como la diferencia con UGT, respecto a los resultados de 1994/5. Pero, de su análisis pormenorizado, se deducen algunas situaciones que debemos valorar: un estancamiento que, en algunos casos deriva en retroceso, de la representatividad en las grandes empresas, acompañado de un incremento de la representación en las medianas y pequeñas, donde la actitud de los jóvenes ha sido importante para el sindicato. Al mismo tiempo, se constata, sobre todo en las medianas y grandes empresas, que el papel de la afiliación va a ser determinante en futuros procesos electorales.

El binomio afiliación-representación debe presidir todos los retos electorales del sindicato en las empresas, donde la afiliación ha de ser el factor que justifique y asegure los apoyos electorales, medidos por la representación. Por tanto, el esfuerzo del sindicato tiene que ir dirigido a incorporar en su organización todos los apoyos recibidos en las urnas, con el convencimiento de que el incremento de la afiliación comportará una mayor representación y viceversa.

Desde la FM de CC.OO., impulsaremos el papel de sindicato como instrumento fundamental para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, estableciendo los siguientes objetivos:

- Conseguir mayores competencias legislativas para las organizaciones sindicales y mayor capacidad de intervención dentro y fuera de la empresa.
- Reforzar el sindicalismo de clase en las relaciones laborales, mediante la unidad de acción.
- Homogeneizar las condiciones de trabajo en los distintos sectores de la Federación.
- El compromiso permanente con los afiliados y afiliadas para reforzar el vínculo afiliación-representación.

## 4.2. Modificaciones normativas.

La legislación actual incorpora importantes carencias relacionadas con la extensión de la representación al marco de los grupos de empresas; con la inclusión de la presencia y la participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras en los consejos de administración de las empresas privadas; con la ampliación de las competencias de participación e intervención sindical en las empresas y, como consecuencia, con el desarrollo de la organización del sindicato en el seno de las empresas. Estos aspectos que dificultan la capacidad de acción, el incremento de la afiliación y, por tanto, el fortalecimiento de la estructura organizativa del sindicato dentro y fuera de la empresa. En el marco del debate confederal, y aprovechando la negociación con la patronal y el Gobierno, estas cuestiones deben ser elementos de consideración legislativa y desarrollo normativo.

### 4.2.1. La negociación como elemento de presión.

Además de exigir los cambios legislativos necesarios para corregir los déficits existentes, debemos intentar implantarlos en las empresas a través de la negociación colectiva, sin olvidar la necesidad de aprovechar las actuales facilidades otorgadas por la Ley en todo lo relacionado con la acción y la organización del sindicato en la empresa.

La extensión de la representación al ámbito de los grupos de empresas, acompañada por el trabajo desarrollado en los Comités Europeos de las empresas multinacionales, permite acometer en mejores condiciones las respuestas sindicales a las estrategias empresariales. Al mismo tiempo, y complementando la presencia sindical en los espacios anteriores, la participación en los consejos de administración de las empresas, vinculada al debate de la Sociedad Anónima Europea, juega

un papel importante a la hora de tratar de incidir en las expectativas empresariales.

Junto a todo lo anterior, debemos dar prioridad al reconocimiento de nuestra intervención en las PYMES, introduciendo en la negociación colectiva medidas tales como:

La acumulación anual de las horas sindicales, gestionadas por el sindicato, para obtener un mejor aprovechamiento de los recursos y una mayor intervención sindical en las empresas. Fruto de esta acumulación, se liberarán delegados de la PYME para la atención de polígonos, comarcas o provincias que serán los encargados de desarrollar las actuaciones asignadas por los sindicatos provinciales o comarcales.

Así como la posibilidad de elegir delegados y delegadas sindicales en empresas con menos de 250 trabajadores y más de 150 y la obligación de las empresas de informar al sindicato, en el último trimestre del año, sobre su política de desarrollo de la actividad y del empleo.

Los convenios provinciales y los futuros convenios que abarquen a la comunidad autónoma y al sector deben jugar un papel importante en estos objetivos. Para ello, es indispensable ligar la acción del sindicato, en sus facetas reivindicativa y organizativa, a las estrategias definidas en el marco federal y confederal. También es necesario que, desde la Federación, se asegure esa vinculación directa y estrecha a través de contactos regulares con la organización en la empresa, en el polígono, en la comarca y en la provincia.

La FM de CC.OO., desde el marco normativo y la negociación colectiva sectorial, pretende:

- La extensión de la representación al ámbito de los grupos de empresa, acompañando al desarrollo del Comité de Empresa Europeo.
- Conseguir la presencia en los Consejos de Administración de las empresas privadas.
- Reforzar la intervención del sindicato en las pequeñas y medianas empresas.
- Vincular la acción del sindicato en el sector y las empresas a las estrategias definidas en el marco federal y confederal.

## 4.3. La acción sindical en el seno de las multinacionales.

La globalización económica necesita políticas sindicales más globales, si no queremos que el predominio absoluto de los mercados y de los poderes económicos degraden los derechos sociolaborales, el medio ambiente y la democracia. Hemos de reconocer que, si a finales del siglo XIX éramos los sindicatos, junto a la izquierda política, los que portábamos la bandera del internacionalismo, hoy estamos encerrados a la defensiva en las fronteras nacionales, en tanto el capital se internacionaliza de forma acelerada.

Ahora, más que nunca, es necesario trabajar por la construcción de un sindicalismo internacional más estructurado y democrático, que vaya más allá de los intercambios de información y de la débil coordinación que existe hasta ahora e implique en un mismo proyecto a las estructuras confederales intersectoriales y a las federaciones internacionales.

El movimiento sindical internacional tiene herramientas para trabajar. Agrupa a millones de afiliados y afiliadas y tiene implantación en la mayoría de las empresas multinacionales, con gran capacidad de movilización en las casas matrices y sus filiales. Bien utilizada esta capacidad, nos debe servir para influir en sus decisiones y contribuir a la consecución del respeto a los derechos laborales y sindicales en las empresas filiales, no sólo por solidaridad, sino también por intereses compartidos. Sólo mejorando la situación de los países menos desarrollados, se puede evitar el deterioro de las condiciones laborales en los más desarrollados, contribuyendo a regular las deslocalizaciones de actividades.

### 4.3.1. Estrategia del movimiento sindical internacional.

Frente al predominio del capital financiero, que quiere convertir los costes salariales en el factor fundamental de la competencia, provocando la movilidad de la producción hacia países con menores costes, dando lugar a la utilización de mano de obra cada vez más barata, a través de las zonas francas, la discriminación de la mujer y el trabajo infantil; los sindicatos deben ser un instrumento útil para los trabajadores y las trabajadoras, ejerciendo un "contrapoder" y alentando una estrategia que, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre los distintos países en que operan las multinacionales, defina una tendencia común para los países más y menos desarrollados.

Los ejes fundamentales de esta estrategia deben recoger la exigencia a las multinacionales de la garantía del derecho a la negociación colectiva con los representantes sindicales de los trabajadores y las trabajadoras; a la información y consulta, en caso de reestructuración o reorganización de las empresas que afecte al empleo; la erradicación del trabajo infantil; el compromiso de no discriminación para todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de sexo, edad, religión o país de origen; el compromiso de respeto a las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el cumplimiento de la legislación en materia laboral; el respeto a las normas de Seguridad y Salud laboral, y el derecho a un salario y jornada de trabajo dignos y a la formación en todas las empresas filiales y subcontratistas.

Además de garantizar el respeto a los derechos laborales y sindicales básicos en las

empresas multinacionales, recogidos en la declaración de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre las Empresas Multinacionales a través del establecimiento de Códigos de Conducta, que contemplan la necesidad de informar a los sindicatos y autoridades competentes sobre la adopción de medidas con efectos importantes sobre el empleo; se debe conseguir la negociación de todos los cambios estructurales y de empleo previstos por las multinacionales, antes de que éstas adopten sus decisiones.

Al mismo tiempo, desde la FEM y la EMCEF, así como la FITIM e ICEM deben construir estructuras de coordinación más amplias (Consejos Mundiales), a las que se doten de derechos de información y consulta en las empresas multinacionales.

4.3.2. Estrategia
de las federaciones europeas.

Durante los últimos años, en paralelo al incremento de la implantación de empresas multinacionales en nuestro país, la acción sindical viene adquiriendo una dimensión más amplia a través de la constitución de los Comités de Empresa Europeos en la mayoría de estas empresas, donde debemos definir el marco de actuación del sindicato.

El hecho de que las empresas españolas sean, en la mayoría de los casos, filiales de las grandes multinacionales, no puede relegar la actuación como sindicato a ser meros acompañantes de las decisiones que adopten las organizaciones sindicales de la casa matriz. Debemos trasladar al seno de esta estructura tanto la estrategia definida desde las federaciones europeas, en cuanto al papel a jugar en el marco de las relaciones laborales e industriales europeas, como la posición ante la evolución industrial y la necesaria coordinación sindical europea en el entorno de todos los países afectados por la actividad de la multinacional.

Conflictos como el de Vilvoorde (Renault) de Bélgica o el de Carrier en España hacen necesaria la articulación de estrategias sindicales en ese ámbito. Las respuestas a las reestructuraciones de las multinacionales, que tienen un componente marcadamente europeo, e incluso internacional, se vienen trasladando al ámbito local, de cada país, restándose capacidad de reacción y protagonismo de los respectivos Comités de Empresa Europeos. Desde la FEM/EMCEF, se han establecido criterios de actuación en este marco. El problema radica en la voluntad que cada uno de los países y sindicatos, miembros del Comité de Empresa Europeo, manifiesten a la hora de poner en práctica este objetivo.

Desde las organizaciones sindicales europeas, se han establecido estructuras de coordinación, seguimiento y vinculación hacia los Comités Europeos. Durante los últimos años, se viene multiplicando la creación de estos organismos de representación sindical, por lo que la figura del "experto sindical", definida en la Directiva europea y su transposición a las legislaciones nacionales, es el instrumento apropiado para acometer su constitución, el desarrollo de una acción sindical homogénea, así como para asegurar la coordinación de las estrategias desarrolladas en las organizaciones sindicales europeas (FEM / EMCEF) con las impulsadas en el seno de los Comités Europeos. La Federación, a través de sus responsables sectoriales, juega un papel importante en esta labor.

Este objetivo que será factible si, desde la representación sindical en estas estructuras, se asume la necesidad de transmitir la información y el debate al sindicato, a la organización en la empresa y a todos los afiliados y afiliadas para debatir sobre las estrategias empresariales y diseñar las alternativas sindicales apropiadas.

La FM de CC.OO. mantendrá su esfuerzo de coordinación de las estructuras sindicales internacionales y europeas, dando prioridad a la vinculación de nuestras organizaciones en las empresas con la estructura federal.

- Globalizando las respuestas sindicales para enfrentar la mundialización de las relaciones económicas, industriales y laborales, acompañado de la solidaridad en el marco de la competencia internacional.
- Apostando por la creación de estructuras más amplias de representación a través de los Consejos Mundiales en las empresas multinacionales.
- Trasladando al seno de los Comités Europeos las estrategias definidas en el marco de las organizaciones europeas (FEM/EMCEF).
- Coordinando el desarrollo de los Comités Europeos con la Federación y trasladando el debate a todos los afiliados y afiliadas.
- Consolidando un marco de relaciones laborales en Europa y adaptando el modelo de interlocución definido en los Comités Europeos a los grupos de empresas de nuestro país.

## 4.4. Una apuesta decidida por el sindicato.

Ahora, más que nunca, se debe apostar por el Sindicato con mayúscula, fuera y dentro de la empresa, dando un mayor protagonismo a los afiliados y afiliadas en todo lo que rodea a la acción reivindicativa y organizativa del sindicato en la empresa, el polígono, la comarca, la provincia y la región. Así, la información, la participación y la capacidad de decisión deben ser factores importantes.

Es preciso recordar que el sindicato se ha dotado de instrumentos donde se definen las garantías sindicales de los delegados y delegadas como patrimonio del sindicato y que tienen por objetivo reforzar las estructuras de las organizaciones más débiles, apoyando, sobre todo, a los trabajadores y las trabajadoras de las pequeñas empresas. La disposición del crédito horario y la acumulación de horas sindicales son factores determinantes para extender la acción del sindicato a todos los ámbitos y consolidar la organización.

A pesar de la existencia del código de utilización de los derechos sindicales y el estatuto del delegado, continúan produciéndose comportamientos corporativos

en muchas empresas a la hora de hacer efectivos estos instrumentos. Esta actitud también es consecuencia de la concepción que se tiene del sindicato, sintiéndose los delegados y delegadas más vinculados a la actividad en la empresa que a la organización que representan. Debemos superar estas deficiencias a través de la puesta en práctica de los porcentajes de utilización de horas sindicales acordadas con las empresas, que serán establecidos por los órganos de dirección inmediatamente superiores al ámbito de las mismas.

La necesidad que tiene el sindicato a la hora de extender la acción sindical y su organización mediante la creación de equipos de atención, vinculados a las estructuras provinciales/comarcales, que coordinen el ámbito de los polígonos, parques industriales y comarcas y que aseguren la relación con las pequeñas empresas, sus delegados y delegadas, afiliados y afiliadas, así como la extensión electoral a las empresas sin representación; exige que los sindicatos provinciales-comarcales se doten de los recursos humanos y las horas sindicales necesarias para llevar a efecto el trabajo en su ámbito.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento sobre el proceso de Exteriorización de los Compromisos por Pensiones han posibilitado importantes marcos de intervención sindical en las empresas: por una parte, las facultades otorgadas a los delegados y delegadas de prevención en materias como la planificación y organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías y sus efectos sobre las condiciones de trabajo y el impacto sobre el medio ambiente, y, por otra, la capacidad de gestión sindical de importantes recursos económicos, actualmente en manos de las empresas, derivados de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

Todo ello ha facilitado la implicación de muchos delegados y delegadas sindicales en procesos de especialización y conocimiento que conviene coordinar, regular y, sobre todo, sindicalizar. Debe ser el marco de la organización del sindicato, en el ámbito provincial/federal, quien asuma esa labor de homogeneización de políticas de acción sindical en estos espacios y establezca una red de asesoramiento y coordinación dirigida por las distintas estructuras del sindicato.

Es imprescindible evitar actitudes corporativas y autónomas en el funcionamiento de estos instrumentos de participación sindical en la empresa. Estructuras que no pueden ser ajenas al proyecto definido por el sindicato en un marco general, con la participación directa de los compañeros y compañeras implicados en estas funciones. Por un lado, para incorporarlo a las estrategias diseñadas en los distintos ámbitos de negociación colectiva y, por otro, para extenderlos al resto de las pequeñas y medianas empresas, donde la colaboración de las secciones sindicales y los compañeros y compañeras involucrados en esta labor es fundamental.

4.4.1. Una especial atención hacia la PYME.

Las condiciones de este tipo de empresas favorecen la inestabilidad, la precariedad y la inseguridad en el empleo. Es en ellas donde más se concentra los efectos de la atomización y dispersión de la estructura negocial, la aplicación desmesurada de todas las modalidades de contratación y subcontratación existente, así como la trans-

gresión de las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores y trabajadoras.

Esta situación requiere un esfuerzo especial por parte del sindicato dirigido a la sindicalización de las relaciones laborales en este tipo de empresas, incrementando de este modo los niveles de atención de las demandas de los trabajadores y las trabajadoras.

Estas empresas deben ser las principales beneficiadas de la acción sindical sectorial, al objeto de establecer una actuación sindical racional, integrada y homogénea.

Función que, hasta el momento, han tratado de cubrir los convenios provinciales, aunque no han sido capaces de superar los déficits de articulación de la negociación colectiva, de cohesión social y territorial existentes en el Estado español.

Sus problemas son comunes a los del resto de los trabajadores y trabajadoras del país, pero más acusados en términos de empleo, salario, jornada y salud laboral, así como de capacidad de intervención y participación sindical. Por todo ello, desde la Federación debemos impulsar acciones específicas dirigidas a:

- Impulsar la afiliación y organización del sindicato en la PYME.
- La coordinación de actuaciones en el marco de espacios comunes de relaciones laborales en la empresa, la provincia y la comarca (subcontratas, ETT, polígonos y parques industriales, etc.).
- Compromisos de desarrollo de equipos de atención permanente desde los sindicatos provinciales/comarcales.
- Compromisos desde las secciones sindicales de empresa para acumular horas y liberar delegados y delegadas para hacer efectivo el diseño organizativo de los sindicatos provinciales/comarcales.

### 4.4.2. Consolidación de la estructura del sindicato en la empresa.

La indispensable articulación organizativa entre la Sección Sindical y la dirección sectorial de la Federación no puede surgir exclusivamente en momentos de conflicto. Se requiere una coordinación permanente acompañada de un trasvase de las elaboraciones y del discurso federal al conjunto de los afiliados y afiliadas.

Los cambios industriales y sus efectos exigen una acción sindical orientada desde la Federación en el ámbito sectorial. Para ello, es necesario que las Secciones Sindicales de empresa refuercen su estructura de funcionamiento y organización en el seno de la empresa.

Es necesario establecer una mayor vinculación de la Sección Sindical con el sindicato a través de los órganos de dirección respectivos. Al servicio de esto, se ha de poner el conjunto de garantías sindicales con que cuenta la Sección Sindical y en línea con lo acordado en el I Congreso de la Federación Minerometalúgica determinar de común acuerdo con los sindicatos provinciales cuáles de estas garantías se ponen a disposición del mismo.

Las secciones sindicales deben asegurar la defensa y tutela de todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad bajo el paraguas de la empresa matriz. Ello supone la necesaria coordinación con las Secciones Sindicales, comités y delegados de personal de los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratistas y con la estructura federal en que se agrupan.

En cuanto a la relación con los afiliados y afiliadas, en particular, y los trabajadores y trabajadoras, en general, además de definir una estructura que facilite la comunicación y participación lo más amplia posible (Ejecutivas ampliadas, Consejos de secciones, delegados y miembros del Consejo vinculados permanentemente con la afiliación), se trata de diseñar programas de actuación que no se limiten a las épocas de negociación colectiva, sino que aborden un permanente trabajo de elaboración de propuestas concretas y globales sobre todo lo que rodea al mundo del trabajo, desde el ámbito de la empresa al de la sociedad.

Se mantiene como prioridad organizativa: la creación de Secciones Sindicales Intercentros en los grupos de empresas, con las mismas características definidas en las ponencias aprobadas en el I Congreso de nuestra Federación.

El sindicato debe alejarse del corporativismo que tratan de inculcar a las relaciones laborales las direcciones de las empresas y, sobre todo, debe tener claro que hace tiempo que hemos abandonado el camino entre el movimiento sindical que éramos y el sindicato que deberíamos ser, adoptando una clara configuración de organización estructurada al servicio de los trabajadores y trabajadoras.

El 2º Congreso es el marco apropiado para adquirir el compromiso de que todas las organizaciones en las empresas susceptibles de creación de la Sección Sindical Intercentros y en los distintos sectores de la Federación, acometan los procesos de constitución con el objetivo de consolidar una parte importante de la estructura de nuestro sindicato.

### 4.4.3. Reforzar la organización del sindicato en los grupos de empresas.

Las coordinadoras de grupos de empresas deben seguir jugando un papel determinante en la acción y organización del sindicato, empezando por el marco de actuación de cada una de las empresas que componen los grupos, a la hora de conseguir estructuras comunes de representación y negociación, y terminando con la necesidad de reforzar tanto el grado de coordinación, como la articulación necesaria, mediante la adopción de las estrategias generales de negociación.

Debemos actuar para evitar que aspectos como la superación de desconfianzas entre compañeros y compañeras y centros y la falta de transmisión y elaboración de la información sean los principales factores de debilidad en su funcionamiento. Durante los últimos años, ha sido apreciable el esfuerzo realizado para impulsar el funcionamiento de estas estructuras, pero aún se siguen contemplando algunos déficits que exigen la adopción de medidas de corrección dirigidas a la elaboración de normas o reglamentos de funcionamiento de la coordinadora, donde se incluyan compromisos de coordinación, de reivindicación y actuación común, y el traslado del debate e información a los distintos centros y afiliados.

La apuesta más reciente del movimiento sindical europeo, y de nuestra Federación, son los Comités de Empresa Europeos. Como ya hemos mencionado en apartados anteriores, su extensión y experiencia de funcionamiento se viene multiplicando desde la aplicación de la directiva 94/45 CE y la transposición a la Ley 10/1997 sobre derechos de información y consulta de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. En las empresas multinacionales, debemos reforzar la cooperación con las organizaciones sindicales europeas para desarrollar una acción sindical dirigida a políticas de empleo, de reducción del tiempo de trabajo, formación y la nueva organización del trabajo, para avanzar hacia una armonización de las condiciones salariales y laborales en los sectores industriales europeos y profundizar en el diálogo social sectorial.

A la hora de decidir la participación del sindicato en los Comités Europeos se debe dar prioridad a la figura del secretario o secretaria general de la Sección Sindical de empresa o intercentros, y la del coordinador o coordinadora en el grupo de empresas.

La FM de CC.OO. continuará impulsando el reforzamiento del sindicato a través de un mayor protagonismo de los afiliados y afiliadas, utilizando los instrumentos definidos en nuestras ponencias y estatutos:

- Impulsar hacia la afiliación y la organización de los afiliados y afiliadas de la PYME.
- Extender la acción sindical a todas las empresas mediante la consolidación de los equipos de atención, vinculados a las estructuras provinciales/comarcales.
- Asegurar la relación permanente con la pequeña y mediana empresa y la extensión electoral a las empresas sin representación de los trabajadores y donde CC.OO. no esté implantado.
- Implicar a los delegados y delegadas sindicales de las secciones sindicales de grandes empresas en el esfuerzo de atención a la PYME, poniendo una especial atención en la homogeneización de políticas sindicales dirigidas a la negociación colectiva, desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Exteriorización de Compromisos por Pensiones.
- Reforzar la coordinación y el trasvase de las elaboraciones y del discurso federal a todos los afiliados y afiliadas, a través de la vinculación permanente de las Secciones Sindicales con la estructura del sindicato.
- Mantener como prioridad la configuración de Secciones Sindicales Intercentros en todas las empresas donde sea factible su creación.
- Consolidar las Coordinadoras de Grupos a través de una acción sindical y una organización homogénea.
- Desarrollar estrategias sindicales en el seno de los comités europeos, en cooperación con el resto de las organizaciones sindicales europeas y reforzando nuestra participación.

## 4.5. La afiliación como asignatura pendiente.

Es imprescindible modificar la tradicional tendencia a la afiliación pasiva, transformándola en una permanente vinculación y participación con la política sindical que proyectamos. Este objetivo debe contemplarse no sólo desde la acción sindical cotidiana sino también desde la configuración de la estructura de dirección del sindicato en la empresa.

Para ello, es necesario que hagamos copartícipes de nuestras estrategias, iniciativas y propuestas a todos los afiliados y afiliadas para que extiendan su apoyo al sindicato hacia el resto de los trabajadores. En definitiva, la atención permanente a los afiliados y afiliadas debe ser un objetivo a conseguir a través de instrumentos como la comunicación directa, la escrita, la participación en los debates y en las votaciones, así como la disposición a atender todos los problemas que les afectan.

Pero, sobre todo, debemos resaltar ante los trabajadores y las trabajadoras la utilidad de estar afiliado al sindicato, informando de las ventajas en todo su contexto. Poniendo un especial énfasis en el apoyo de asesoramiento exterior y la capacidad de actuación ante las instituciones y empresas; en que formamos parte de estructuras sindicales internacionales y europeas, con capacidad de incidir en el marco industrial y con relaciones sindicales que posibilitan la interlocución con las direcciones de las multinacionales. Y, ante todo, como un instrumento que facilita la consecución de los objetivos sindicales de defensa de los intereses colectivos e individuales de los trabajadores y trabajadoras.

### 4.5.1. El trabajo afiliativo, una campaña permanente.

La actividad afiliativa deberá programarse desde el seno de las Secciones Sindicales e intercentros, desde las coordinadoras de grupos y las concentraciones industriales en polígonos y parques industriales, con un criterio más adaptado a las características de los colectivos a quien se dirige, siendo ésta una responsabilidad del sindicato provincial/comarcal correspondiente.

Al mismo tiempo, las decisiones de su realización se deben adoptar en un marco de debate lo más amplio posible, contando con la participación de los afiliados y afiliadas e implicándoles tanto en su elaboración como en la transmisión hacia los trabajadores y trabajadoras de las empresas a las que se dirige la campaña. Para hacerlas efectivas, será imprescindible la participación y aprobación del responsable federal o provincial/comarcal correspondiente, acompañando al apoyo técnico y económico necesario. Como consecuencia, las organizaciones se dotarán de presupuestos anuales para estos fines y la posibilidad de continuar dedicando recursos económicos para su realización vendrá condicionado por el resultado de las mismas.

En definitiva, debemos poner todos los instrumentos del sindicato al servicio de la afiliación. El sindicato en su actuación ha de buscar permanentemente la rentabilización de la misma en términos afiliativos.

### 4.5.2. La afiliación como fuente para el reforzamiento del sindicato.

En nuestra Federación, y en el sindicato, se produce una desproporción en la afilia-

ción-organización entre las grandes y las pequeñas empresas, con más carencias en estas últimas.

El esfuerzo organizativo del próximo período debe ir dirigido al reforzamiento del sindicato provincial/comarcal para desarrollar un trabajo más eficaz en polígonos, empresas y las PYMES en general. Para este objetivo juega un papel importante el incremento de afiliación en las empresas y, por tanto, de la representación del sindicato en las mismas como principal fuente de consolidación de las estructuras sindicales de base. Una organización sólida en las empresas, medida en afiliación, además de asegurar capacidad de interlocución, reivindicación y apoyo de los trabajadores y trabajadoras a las propuestas sindicales, también permite reforzar el sindicato en toda su extensión y facilita la vinculación de la organización con los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas empresas y, por tanto, ampliar su base afiliativa.

Ante todo, y como factor prioritario, debemos dirigir nuestra atención a la incorporación al sindicato, mediante su afiliación, de todos los delegados y todas las delegadas de las pequeñas empresas que han decido formar parte de las candidaturas de CC.OO. en las elecciones sindicales.

La afiliación, como consecuencia de la acción sindical desarrollada y la consolidación de la organización del sindicato, continúa siendo un objetivo prioritario. Para impulsarla la FM de CC.OO. se propone:

- Hacer copartícipes de la política sindical que proyectamos a todos los afiliados y afiliadas.
- Resaltar ante los trabajadores y trabajadoras la utilidad de estar afiliado al sindicato, como instrumento fundamental para una mejor defensa de sus intereses.
- Dedicar una especial atención a los programas y campañas de afiliación, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cada empresa, polígono, comarca o provincia, con apoyo de recursos humanos y financieros de las estructuras del sindicato.
- Incorporar al sindicato a todos los delegados y delegadas que han sido elegidos o se han presentado en las candidaturas de CC.OO.

## 4.6. La formación sindical permanente.

La Federación asume el compromiso para que durante este período se creen los instrumentos necesarios que faciliten la formación de cuadros sindicales como elemento fundamental para la consolidación y renovación permanente de las estructuras del sindicato. La apuesta por la formación sindical debe ser prioritaria, donde se compagine la formación técnica con la política sindical general y la práctica laboral cotidiana.

La política de formación sindical debe estar ligada a la consecución de objetivos relacionados con:

- Una identificación ideológica de los problemas políticos y sociales y, por tanto, la búsqueda de respuestas sindicales adecuadas.
- Una actitud solidaria hacia los problemas generales de los trabajadores y las trabajadoras más allá del marco de la empresa.
- La adquisición de una experiencia que facilite el contacto permanente con los trabajadores y trabajadoras.
- La progresiva especialización en los temas que forman parte de las relaciones laborales cotidianas.
- Un mejor desenvolvimiento en la estructura del sindicato, mediante el conocimiento de su organización y la necesidad de compartir sus estrategias organizativas y reivindicativas.

### 4.6.1. Participación en las políticas de formación sindical.

La política formativa diseñada desde la Confederación y las organizaciones territoriales debe ir acompañada de la formación específica de los sectores que componen la Federación. Es imprescindible una participación activa en los cauces establecidos en los programas confederales de formación de delegados y delegadas, tanto para cubrir el déficit de formación sectorial, como para incorporar programas dirigidos a la formación sindical, basada en el papel del sindicato en la empresa y en la sociedad.

Aspectos como el marco político y social en que nos desenvolvemos, pasando por las peculiaridades industriales y laborales de los distintos sectores, hasta las estrategias a desarrollar ante la negociación colectiva deben ser los elementos fundamentales de capacitación sindical para las nuevas generaciones.

### 4.6.2. Una formación sindical sectorial específica.

Al sindicato se están acercando nuevos colectivos de trabajadores y trabajadoras a través de la representación conseguida en las elecciones sindicales, más que como consecuencia de la búsqueda de afiliación. La configuración del empleo en el marco de determinadas actividades y sectores; la incorporación de la mujer y los jóvenes al mercado laboral acompañando a la creación de nuevas empresas y nuevos empleos, y como consecuencia de las modificaciones producidas en las estructuras empresariales e industriales; la constante renovación que se viene produciendo, y se

producirá, en las plantillas de las grandes empresas; el impulso de la mano de obra cualificada y la necesidad de respuestas a los cambios industriales y laborales exigen desde la Federación una especial dedicación a la faceta de la formación sindical.

Los distintos sectores industriales y las diferentes características de los colectivos de trabajadores y trabajadoras que forman parte de la Federación requieren una actuación especifica mediante la formación sindical en el marco del debate de nuestras propuestas de acción sindical y del esquema organizativo que nos hemos dotado. En esta actuación deben estar presentes todas las estructuras del sindicato y debemos hacer partícipes, mediante su implicación, a muchos compañeros y compañeras de grandes empresas y con una experiencia sindical sobrada.

### 4.6.3. La formación sindical dirigida a la renovación de cuadros.

La renovación de cuadros y el relevo generacional son también tareas importantes para el sindicato.

Impulsar estas tareas exige facilitar la incorporación al próximo mandato a nuevos compañeros y compañeras sin vernos forzados por la premura de la celebración de elecciones sindicales o la realización de conferencias. Para ello, la formación sindical, ligada a la estructura del sindicato, y la adquisición de una experiencia vinculada a la problemática concreta de la empresa, son determinantes.

En este marco, debemos desarrollar todos los esfuerzos necesarios para hacer realidad la plena incorporación de la mujer a la actividad del sindicato, facilitando su presencia en los órganos de dirección, en los de representación de los trabajadores y en los de la acción sindical cotidiana. Al mismo tiempo, y teniendo en cuenta las conclusiones de la Primera Conferencia de la Juventud Confederal donde se apuesta por la participación activa de los jóvenes en el sindicato, hemos de potenciar la constitución de Secretarías de Juventud y su incorporación a los órganos de dirección del sindicato y de representación de los trabajadores y trabajadoras, en la perspectiva de una renovación permanente.

Hacia estos colectivos tenemos que canalizar, con mayor intensidad y de forma prioritaria, los proyectos de formación definidos en esta ponencia.

La FM de CC.OO. asume el compromiso de crear los instrumentos necesarios para facilitar la formación sindical como elemento de consolidación organizativa y de renovación de cuadros:

- A través de la participación en las políticas formativas diseñadas desde la confederación y las organizaciones territoriales del sindicato.
- A través de una formación sindical específica dirigida a los distintos sectores y hacia la diversidad de colectivos de nuestra Federación.
- A través de programas formativos específicos dirigidos a la renovación de cuadros sindicales.
- A través de la canalización de los proyectos de formación, con mayor intensidad, hacia la incorporación de la mujer y los jóvenes a las distintas estructuras de dirección y representación del sindicato.

# capítulo 5
# La dirección federal

La FM de CC.OO. es una organización que integra a Federaciones de nacionalidad o región y agrupa diversos sectores de la industria. Aglutina, por lo tanto, a organizaciones que desarrollan su actividad dentro del marco de las políticas federales y de acuerdo con la autonomía sindical y de funcionamiento que los propios Estatutos confederales aseguran y se desarrollan en el Congreso Federal.

Siendo la FM de CC.OO. una organización que desarrolla su actividad y elabora políticas en el ámbito del Estado y a través de sus organizaciones en cada uno de los sectores federales, así como en el conjunto de las Comunidades Autónomas, ha de dotarse de capacidad efectiva de dirección y de una fuerte reordenación que garantice la coherencia y la correspondencia de la acción sindical en el conjunto del Estado y de los diversos sectores.

Esa triple realidad, Estado, CC.AA. y sectores, se ve cada vez más afectada por la consolidación creciente de la UE, como un espacio económico y cada vez más en lo político y social. De ahí que, la CES, la FEM y la EMCEF sean una referencia creciente para la acción de la FM de CC.OO. y sus organizaciones.

Otro tanto sucede con la CIOLS y la FITIM e ICEM.

Atender sindicalmente con garantías de éxito la complicada realidad actual exige que la FM de CC.OO. y las organizaciones que la integran renueven, actualizándolo, el proyecto federal, de manera que el conjunto del sindicato sea capaz de hacer frente a los retos derivados del proceso de globalización económica y construcción del estado de las autonomías, así como del desarrollo constitucional.

## 5.1. Reforzar la federalidad

La consolidación de España como un Estado de autonomías en el marco de la Unión Europea, a partir del desarrollo del Título Octavo de la Constitución, aconseja actualizar la definición y estructura de los

órganos de dirección federados, que, por otra parte, no dejan de ser meros instrumentos de los que el sindicato se dota para cumplir en las mejores condiciones el mandato congresual.

Reforzar la Federación supone hoy, más que en ningún otro momento de nuestra Historia como sindicato, compartir. Ésa es la clave: Gobierno compartido, de manera que la dirección federal se dote de eficaces instrumentos para la dirección efectiva de la organización, así como de la necesaria capacidad de integración del conjunto federal, tanto sectorial como territorial.

Efectivamente, la dirección federal en la próxima etapa tiene que ser capaz de integrar en las dinámicas federales al conjunto de las organizaciones del sindicato, así como de implicarse, a su vez, en las dinámicas de éstas. La aparición de nuevos espacios de negociación e intervención sindical, y como consecuencia directa del traspaso de competencias del Estado a las CC.AA.; la necesidad de intervenir decididamente desde la negociación colectiva, amplían el riesgo de aparición de tendencias centrífugas en el sindicato que, además de dispersión en el discurso y las prácticas sindicales, lleva asociado la posibilidad de una menor implicación de las organizaciones con las dinámicas federales.

No se trata de retornar a un pasado de hipercentralización de las capacidades de dirección, sino todo lo contrario: avanzando sobre lo constituido, hay que situar a la dirección federal en mejores condiciones en esta etapa.

Una pieza clave para favorecer esa mayor integración federal son las áreas de trabajo, mejorando la capacidad de elaboración y coordinación federal.

El 2º Congreso de la Federación Minerometalúrgica decide construir un órgano de dirección, denominado Comité Federal, que se sitúa entre el Consejo Federal y la Comisión Ejecutiva compuesto por:

- La Comisión Ejecutiva Federal
- Los Secretarios Generales de las Federaciones de Nacionalidad o Región constituidas, incluida Navarra.
- Los Coordinadores de las Federaciones de Nacionalidad o Región no constituida.

Esta composición dará esa doble y necesaria capacidad de dirección y coordinación.

Así mismo, se hace necesario dinamizar el funcionamiento de las áreas federales, fortaleciendo la capacidad de elaboración y homogeneización del conjunto del sindicato. El Consejo Federal deberá determinar las áreas de trabajo de las que tendrá que dotarse el sindicato, reglamentando su funcionamiento.

# capítulo 6
# Política financiera

Partiendo de que siguen siendo válidas las premisas y propuestas planteadas en cuanto al modelo financiero en el I Congreso Federal Minerometalúrgico, tenemos que reconocer que, en una de las principales propuestas que realizábamos (caminar hacia la integración financiera de la Federación), no hemos logrado avanzar lo necesario. Esto, a pesar del esfuerzo realizado por la secretaría de Organización y Finanzas para intentar dotar a las organizaciones, con una mínima estructura; del Plan Confederal de Contabilidad, con el objetivo de que se construyera su contabilidad en condiciones para ser integrable en una contabilidad única Federal. La experiencia nos ha demostrado la dificultad que supone poner en manos de compañeros sindicalistas, pese a su indudable predisposición, la realización de la contabilidad, dificultades que, de hecho, nos han mostrado la inviabilidad del proyecto en los términos en que estaba planteado.

Esta propuesta de integración financiera, que planteábamos como una herramienta útil y necesaria para conocer la realidad organizativa y financiera del conjunto de la Federación, en el momento actual se plantea como una cuestión imperativa, ante la necesidad del sindicato de normalizar a corto plazo su situación económica y fiscal.

Por todo ello, es necesaria la creación de un Centro Contable Federal, que asuma la construcción de las contabilidades de todas aquellas organizaciones y estructuras que tienen dificultades para realizarla por sí mismas y que coordine estrechamente a las que sí tengan capacidad suficiente, de forma que posibilite de una manera efectiva la consolidación financiera del conjunto de la Federación. Este centro contable se regirá por los criterios que se establezcan confederalmente para este tipo de instrumento y, de ninguna manera, supondrá limitación alguna a la autonomía presupuestaria que tienen reconocida nuestras organizaciones.

Es imprescindible regularizar minuciosamente lo antes posible la titularidad de las cuentas

corrientes de todas nuestras organizaciones y estructuras, así como la de los contratos con los asalariados que prestan sus servicios en todo el ámbito de la Federación. Considerando que el mapa de consolidación financiera que se definirá confederalmente debe respetar la estructura federativa por los efectos fiscales que ésta comporta.

En linea con lo aprobado en el 7º Congreso Confederal de dar continuidad en la apuesta por el desarrollo federativo, se propone la creación de un Fondo de Solidaridad Federal, para apoyar el desarrollo de las organizaciones y estructuras del Sindicato y la atención a las PYMES. Este fondo se dotará con la totalidad de los fondos provenientes del FEDOC Confederal, más la cesión de un 2% del porcentaje correspondiente a la rama, quedando la distribución, un 14%, para la Ejecutiva Federal y un 44% para el resto de la rama. Los criterios de reparto y distribución de este fondo tendrán carácter finalista y serán aprobados por el Consejo Federal a propuesta de la Ejecutiva.