

# CUADERNOS

DE 'La caída de la inversión  
pública y privada en I+D es la  
causa del empleo poco  
productivo, barato y precario'

INFORMACION

SINDICAL  
Informe aprobado por el Consejo Confederal  
(14 de julio de 2003)

‘La caída de la inversión pública  
y privada en I+D es la causa del  
empleo poco productivo, barato  
y precario’

Informe aprobado por el Consejo Confederal  
(14 de julio de 2003)

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, julio 2003

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-35019-2003

Impreso en papel reciclado



## INFORME AL CONSEJO CONFEDERAL DEL 14 DE JULIO DE 2003

El Consejo Confederal celebró su última sesión el día 22 de abril. En estos, aproximadamente, tres meses hemos trabajado en varios frentes y hoy vamos a analizar ese trabajo.

Antes quiero manifestar nuestro respaldo y solidaridad con Juan Ayala, responsable sindical de CC.OO. de Iveco-Pegaso de Valladolid, que hoy mismo está sentado en el banquillo durante la vista de un juicio por participar en un piquete informativo en la huelga general del 20 de junio de 2002.

La celebración del 1º de Mayo, convocada y organizada unitariamente por CC.OO. y UGT, contó con notable asistencia a cuantos actos y manifestaciones se organizaron, pero estuvo marcada por un hecho conocido y publicitado sobre el que debemos hacer algunas consideraciones. La manifestación de Madrid fue boicoteada de forma deliberada por el colectivo de trabajadores de Sintel. Entre las muchas agresiones verbales y físicas que sufrieron los manifestantes, tuvo mayor relieve mediático la que yo sufrí, que puso un broche desgraciado y un final obligado a la manifestación. He agradecido las numerosas muestras de interés por mi estado, solidaridad y respaldo que recibí en aquellos días. Manifesté mi rechazo a estos comportamientos indecentes y no emprendí ni quise formar parte de ninguna acción jurídica contra mis agresores.

Posteriormente, la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC), en resolución del día 13 de mayo, valoró y condenó estos hechos. Reventar una manifestación sindical es gravísimo y es una acción que no sólo no debe aplaudirse. Creo que no debe ni «disculparse» ni «comprenderse». Los organizadores de este atentado a la libertad de expresión han sido sancionados por la organización que les encuadra sindicalmente. Pero la sanción moral, política, debe ser expresa. Alguien tendrá que poner la raya --como suele decirse-- en el lugar preciso para no transformar la expresión reivindicativa en violencia y la fuerza de la movilización en chantaje. Las amenazas, agresiones y chantajes deben ser rechazadas, primero, por un criterio moral y, cuanto menos, para legitimar cualquier reivindicación que sea justa. Sirvió la percepción social de los hechos para que los medios de comunicación reflejasen sus causas, cosa positiva y que, lamentablemente, no se conseguía antes con facilidad. La CS de CC.OO. y la Federación Minerometalúrgica han elaborado un «dossier» que contiene una información exhaustiva del conflicto, su desenlace y sus consecuencias. Debe difundirse activamente esta información. Pero, sobre todo, debemos retener la idea de que el sindicato no puede ser chantajeado, vilipendiado y deslegitimado con la pasividad de sus responsables. Defender nuestras decisiones es un deber, nunca una opción para los miembros de los órganos de dirección.

El 10º Congreso de la CES, celebrado en Praga los días 26 al 29 de mayo, se realizó en un punto y en un momento claves para el futuro de la UE. Se celebró en uno de los países del

próximo círculo de ampliación y en un momento crucial: vísperas del cierre de la Convención y clima social alterado en varios países por recortes en materia social (Francia, Austria, Alemania). Este congreso, en el que se sustituyó a la mayoría del Secretariado de forma natural y consensuada, comenzando por la Secretaria General que deja E. Gabaglio y ocupa J. Monks, fue un eco de las preocupaciones del movimiento sindical europeo. ¿Cómo sostener el modelo social europeo? ¿Es este modelo social el responsable del bajo crecimiento económico? ¿La única receta para tener economías competitivas es la de la degradación de las condiciones de trabajo? ¿Camina Europa hacia el llamado «modelo americano»? A estas preguntas respondió el congreso y de ello se ha informado documentalmente a todas las organizaciones. La respuesta es: Europa, para ser competitiva y sostener el modelo social --y nosotros queremos sostenerlo--, debe crecer y crear empleo estable, seguro y con derechos. Las Administraciones Públicas y el tejido empresarial deben invertir en conocimiento y en cualificación de la mano de obra, y para ello es preciso coordinar las economías y las políticas económicas.

Estas propuestas fueron ya hechas en la Cumbre de Lisboa y la inconsecuencia de los Gobiernos --políticas fiscales regresivas y presupuestos insuficientes, en consecuencia-- parece hacerles olvidar ahora el objetivo de pleno empleo en 2010.

La CES ve insuficientes las inclusiones que la Convención ha hecho en la futura Constitución Europea relativas a los instrumentos que deben garantizar que la constitucionalización de los derechos sociales no sea sólo un brindis estético. Así, con su status de «observador», el sindicato europeo seguirá tratando de que la Conferencia Intergubernamental (CIG) acepte las reivindicaciones más importantes: servicios de interés general, derechos sindicales transnacionales, etcétera.

Este Consejo Confederal debe agradecer a Emilio Gabaglio su trabajo al frente de la CES, su inteligencia y su esfuerzo. Es un gran dirigente sindical y un amigo de CC.OO. El premio Serafin Aliaga (Fundación Paz y Solidaridad) que nos proponemos concederle en otoño es un pequeño testimonio de nuestro cariño y agradecimiento.

En estos días han comenzado a producirse los primeros resultados de los acuerdos alcanzados el pasado 30 de diciembre en materia de salud laboral entre el Gobierno y los agentes económicos y sociales. Tenemos el compromiso firme del Gobierno de desarrollar íntegramente lo acordado y de desarrollarlo en los plazos temporales acordados.

Nuestro sindicato ha desarrollado un gran trabajo en este campo. Tanto en la mesa de negociación como hacia los cuadros sindicales y los trabajadores. Una muestra de ello fue el Encuentro general de Delegados y Delegadas de Prevención del 5 de junio. Allí se ratificó lo relativo a los ejes de trabajo institucional y en las empresas. Pero también se verificó, mediante la aportación de experiencias en centros de trabajo, la virtualidad de este esfuerzo. Creo que debemos felicitar no sólo a la Secretaria Confederal y a las organizaciones que prepararon esa

jornada, sino a los miles de delegados y delegadas de prevención por su constante y meritorio esfuerzo.

Podemos reducir los accidentes laborales. Aunque doblamos la media europea y siguen muriendo cinco trabajadores por día laborable, frenamos la tendencia en el 2000. La tendencia repuntó el año pasado, pero en lo transcurrido del año actual vemos una reducción importante de los accidentes mortales. El año pasado conseguimos, por primera vez en ocho años, hacer descender el número de accidentes con baja y este año estamos confirmando la tendencia. En esta variación ha incidido, sin ninguna duda, la actuación sobre las empresas de mayor siniestralidad de cada sector.

La clave es conseguir más participación efectiva de los trabajadores, que es lo más alejado de la voluntad de muchos empresarios. Los acuerdos de 30 de diciembre ya han dado lugar a un anteproyecto de ley para reformar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) que recoge las principales reivindicaciones sindicales. Pero habrá que mantener atención y presión sobre las empresas con mayor siniestralidad, mantener activos los delegados de prevención para la aplicación real y no formal de la ley, y terminar la redacción del reglamento del art. 24 de la LPRL, proseguir la reforma, para su reorientación, de las mutuas y encontrar la forma de que los representantes sindicales puedan entrar en todas las empresas.

Además, y tal como se señaló en el anterior Consejo Confederal, la incorporación a la negociación colectiva de las indicaciones en materia de prevención es una prioridad no siempre atendida, y sólo por pacto de eficacia general con la empresa se conseguirá mediante la intervención sindical en la organización del trabajo un cambio de orientación de la mayoría de las empresas.

El Consejo de Ministros de 23 de mayo inició sorpresivamente una reforma de la Ley de Extranjería. Es la tercera reforma que hace en sus mandatos el PP, y no se acompaña de balance alguno ni análisis de los aciertos y errores de anteriores marcos jurídicos, ni nace de un consenso político ni social.

CC.OO. ha emitido una valoración crítica tanto sobre la gestión de la inmigración, que adolece de falta de recursos (para la ordenación de contingentes, para lo relativo a permisos de residencia, etcétera), como sobre la reforma, que suscita incertidumbres y no pone acento ninguno en el refuerzo de políticas de integración o de prevención contra la explotación laboral.

Por ello, intentaremos influir durante los cortos trámites parlamentarios para mejorar en lo posible los aspectos más criticados. Para ello, la Secretaría Confederal de Política Sectorial ha elaborado un documento de crítica al anteproyecto y unas propuestas de reforma de más de una decena de aspectos, y se ha puesto en contacto con organizaciones sociales y con las repre-

sentencias parlamentarias de todos los partidos políticos para difundir nuestras propuestas y buscar apoyos.

Asimismo, demandamos al Gobierno la adopción de procedimientos y marcos de actuación para aflorar la economía sumergida y los empleos irregulares, normalizando los contratos y la estancia de los trabajadores inmigrantes afectados.

El Consejo Confederal y todas las organizaciones confederadas han tenido información de lo relativo a las demandas que van a influir en la modificación del III Acuerdo de Formación Continua. También conocemos y conocéis la voluntad manifestada por el Gobierno y las organizaciones empresariales de variar lo más sustancial y caminar hacia la bonificación de cuota de formación a las empresas que acometan acciones formativas. Hemos criticado ese modelo, que puede pervertir el carácter solidario de la cuota, enajenarla de la voluntad de quienes (trabajadores) componen esa caja finalista con rentas del trabajo, desvincular la Formación Continua (pieza clave de empleabilidad y cualificación profesional) de los marcos de la negociación colectiva, y añadir oscuridad e ineficiencia sobre un sistema sobre el cual recaen dudas razonables en el campo de la transparencia y de la eficiencia.

Nuestras demandas, sin embargo, parecen, al menos en parte, abrirse camino. Así, hemos reivindicado conjuntamente con UGT: Participación de los agentes sociales en las empresas, en las Comisiones Paritarias y en los organismos tripartitos, mecanismos de control y transparencia en cualquier acción formativa, dando carácter preceptivo y vinculante al informe de la representación legal de los trabajadores, norma básica de carácter general que garantice y ampare lo anterior, así como incorporación a la gestión del subsistema de las Administraciones autonómicas con participación en la Comisión y Fundación Tripartita, y conexión funcional con el subsistema de Formación Reglada.

También demandamos el desbloqueo sin demora de la convocatoria de 2003, cuestión que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) vincula al rápido desenlace de las conversaciones sobre reforma del Acuerdo de Formación Continua.

Creemos que las demandas sindicales pueden plasmarse en parte. Nosotros no promovimos ninguna reforma. Lo hicieron dos comunidades autónomas. Nosotros queremos un sistema participativo, eficiente y transparente. Por ello demandamos que, superado este largo paréntesis no provocado por nosotros, y dejando claro que el modelo de «bonificación de cuota» no es el que nosotros hemos demandado nunca, las demandas sindicales se plasmen con la mayor intensidad para evitar la degradación de un mecanismo de empleabilidad, cualificación y promoción laboral que, en gran parte, se había desviado de sus objetivos. Sería complicado para el Gobierno producir modificaciones que no satisficiesen lo señalado en las sentencias del TC, sería también indeseable que las comunidades autónomas, en particular las recurrentes, no hallasen acomodo a algunas de sus pretensiones, pero sería muy grave que el sistema quedase o paralizado o inservible. Por ello, tal como establecimos en la última reunión de este órgano,

con nuestras reivindicaciones, le hemos transmitido al Gobierno la exigencia de producir decisiones rápidas: desbloqueo de la programación 2003 y modificaciones en la dirección propuesta, con acuerdo o sin acuerdo.

Estamos trabajando con nuestras aportaciones (Secretarías de la Mujer y de Política Sectorial) en la propuesta de transposición de la Directiva sobre igualdad de trato. Queremos reservar lo relativo a la igualdad de trato a la mujer para componer, con más tiempo, un proyecto de Ley de Igualdad y estamos demandando al Gobierno que así lo considere. Los déficit generales de nuestro mercado laboral relativos a bajas tasas de actividad y de empleo, y alto volumen de desempleo, están concentrados básicamente en el colectivo de mujeres; también por eso una Ley de Igualdad se hace necesaria.

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003) ha promovido nuevas iniciativas para desarrollar los compromisos adoptados en materia de personas discapacitadas, cobertura de vacíos, nuevas tecnologías, igualdad de oportunidades y observatorios sectoriales. Además, la Comisión ha destacado la lentitud con la que transcurre el ejercicio de NC y que, sobre todo, afecta a los convenios colectivos de ámbito provincial.

Debemos reiterar aquí la necesidad de reforzar este frente de trabajo. No hay excusa para que haya este estancamiento. Si hay bloqueos patronales, que se ejerza presión; pero, siendo como es el ANC un acuerdo de carácter sólo obligacional, ni se le puede pedir que desbloquee todas las obstrucciones patronales ni se le puede responsabilizar de los bloqueos, ya que los dos puntos del ANC más controvertidos --política salarial y cláusulas de garantía-- están dando, a pesar de las controversias, resultados satisfactorios en un momento, además, de contención de la inflación. El sindicato no debe olvidar nunca su aspiración a legitimarse, en primer lugar, en el cometido más puramente sindical, exclusivamente sindical, el convenio colectivo. Hasta que todos los trabajadores no miren con interés su convenio colectivo y ubiquen ahí la validez del sindicato, la vinculación sindical a los trabajadores será aún frágil y efímera. Por ello, no es bueno ni el retraso en los procesos negociadores ni el desentendimiento de las estructuras responsables.

Sigue incrementándose la afiliación sindical a CC.OO. Hace tiempo que superamos los 900.000 cotizantes. Este Consejo Confederal debe emplazarse para, en su próxima reunión, tras el verano, disponer de un paquete de medidas, consideradas por la Comisión Ejecutiva Confederal y el Comité Confederal, que permitan fortalecer, desde la empresa, la relación del sindicato con su base afiliativa y ampliarla y fidelizarla basándose en una actitud no pasiva, sino proactiva, de la estructura sindical.

De la misma forma, y para poder planificar y exigir una mejor utilización de los recursos de las organizaciones, el Consejo deberá pronto disponer de una propuesta para articular un sistema de contabilidad que integre a todas las estructuras, que permita delimitar responsabilidades y funciones y, desde la autonomía de gestión, someter a todas las estructuras a los objetivos generales y el primero de ellos la transparencia y la eficacia.

Este Consejo Confederal debe concretar sin demora lo acordado para reforzar de forma estable, con el aporte solidario de toda la organización, nuestra CS de CC.OO. de Euskadi.

En el mismo sentido, traigo a este Consejo Confederal una propuesta de resolución para impulsar desde aquí, con el apoyo de todas nuestras estructuras, el desarrollo organizativo de la Federación de Jubilados y Pensionistas. Es fruto del trabajo conjunto de varias Secretarías confederales y de la Federación. Parte del hecho indudable de la dificultad para incrementar la afiliación en este colectivo y pretende desarrollar medidas de relación con el colectivo más activas y un refuerzo organizativo no sólo endógeno o generado desde la Federación. Cuando la CES ha comprendido la oportunidad de encuadrar sindicalmente como colectivo diferenciado a jubilados y pensionistas, no podemos nosotros desestimar el instrumento organizativo que tenemos sin aprovecharlo al máximo.

La FSAP ha realizado por fin su Congreso Extraordinario, cuya convocatoria vino motivada por la autodisolución de su Comisión Ejecutiva Federal. La Comisión Ejecutiva Confederal organizó una dirección provisional que mantuvo hasta este congreso la dirección y la acción sindical gestionando el acuerdo de la FP y la campaña de EE.SS. La nueva dirección de la FSAP cuenta con todo el respaldo y el aliento de toda la CS de CC.OO. Debe acometer un trabajo importantísimo tanto político como organizativo. Las Federaciones del Área Pública deben seguir impulsando acciones que concluyan en un marco claro de negociación colectiva. Deben coordinar ya la acción sindical de sus Federaciones autonómicas. Deben hacer confluir sus reivindicaciones con las de mejora de la calidad de los servicios públicos. Y deben utilizar para estos fines el caudal de recursos que les proviene de su nivel afiliativo y unas garantías institucionales y que, de aplicarse con inteligencia, nos dan grandes ventajas. Por ello, acabada esta fase de provisionalidad, debe la FSAP proseguir, con más impulso, sus tareas que creo, en honor a la verdad, que nunca ha abandonado.

El proceso de elecciones sindicales, el proceso de renovación y extensión de la representación sindical en las empresas ha dejado atrás ya su ecuador.

Mucha gente está trabajando y obteniendo unos resultados satisfactorios. Queda aún un trayecto que recorrer y hay ámbitos donde los resultados y las dificultades evidentes nos obligan a redoblar el trabajo. Para ello, la Secretaría de Organización Confederal tiene previsto poner en marcha un último calendario de trabajo hasta fin de año, antes del cierre del cómputo general, para intentar por todos los medios consolidar los mejores resultados que nunca hemos obtenido. Nuestra diferencia con la UGT supera los 6.700 delegados. Hemos ganado y consolidado nuestra primacía, entre los territorios, por ejemplo, en Castilla y León, País Valencià y Murcia, y la hemos mantenido en Madrid, Castilla-La Mancha, Canarias y Catalunya --y en gran parte ampliándola--. Hemos homogeneizado el mapa sindical, de forma que en los ámbitos regionales no obtenemos ya buenos resultados en bastiones tradicionales sino en general: y hemos acertado diferencias donde somos segundo sindicato. El cuadro siguiente es significativo.

## RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES

CC.AA.	TOTAL ACTAS	DELEGADOS/AS TOTALES	DELEGADOS/AS CC.OO	% CC.OO.	DELEGADOS/AS UGT	% UGT	DIFEREN. CC.OO./UGT	% DIFEREN. OTROS	DELEGADOS/AS OTROS	% OTROS
Andalucía	16.061	36.930	15.126	40,96	15.290	41,40	-164	-0,44	6.514	17,64
Aragón	4.916	10.005	3.749	37,47	4.470	44,68	-721	-7,21	1.786	17,85
Asturias	2.794	6.822	2.595	38,04	2.894	42,42	-299	-4,38	1.333	19,54
Cantabria	1.810	3.958	1.371	34,64	1.635	41,31	-264	-6,67	952	24,05
Castilla y León	6.226	15.152	5.913	39,02	5.661	37,36	252	1,66	3.578	23,61
Castilla-La Mancha	4.062	9.380	4.814	51,32	2.925	31,18	1.889	20,14	1.641	17,49
Catalunya	20.148	49.545	21.636	43,67	19.624	39,61	2.012	4,06	8.285	16,72
Euskadi	10.692	24.554	5.038	20,52	4.442	18,09	596	2,43	15.074	61,39
Extremadura	2.503	4.819	1.840	38,18	1.944	40,34	-104	-2,16	1.035	21,48
Galicia	8.388	16.976	5.092	30,00	5.526	32,55	-434	-2,56	6.358	37,45
Illes Balears	2.178	6.102	2.019	33,09	2.456	40,25	-437	-7,16	1.627	26,66
Canarias	4.552	12.119	4.991	41,18	4.166	34,38	825	6,81	2.962	24,44
Madrid	8.905	34.138	14.323	41,96	11.019	32,28	3.304	9,68	8.796	25,77
Murcia	2.925	6.936	2.823	40,70	2.789	40,21	34	0,49	1.324	19,09
Pais Valencià	13.369	31.513	13.192	41,86	12.477	39,59	715	2,27	5.844	18,54
La Rioja	1.430	2.565	772	30,10	1.271	49,55	-499	-19,45	522	20,35
Ceuta	176	389	187	48,07	130	33,42	57	14,65	72	18,51
Melilla	132	278	72	25,90	163	58,63	-91	-32,73	43	15,47
<b>Total</b>	<b>111.267</b>	<b>272.181</b>	<b>105.553</b>	<b>38,78</b>	<b>98.882</b>	<b>36,33</b>	<b>6.671</b>	<b>2,45</b>	<b>67.746</b>	<b>24,89</b>

RAMAS	TOTAL ACTAS	DELEGADOS/AS TOTALES	DELEGADOS/AS CC.OO	% CC.OO.	DELEGADOS/AS UGT	% UGT	DIFEREN. CC.OO./UGT	% DIFEREN. OTROS	DELEGADOS/AS OTROS	% OTROS
Actividades Diversas	5.652	16.356	6.615	40,44	6.402	39,14	213	1,30	3.339	20,41
Agroalimentaria	8.148	19.119	8.114	42,44	8.362	43,74	-248	-1,30	2.643	13,82
FSAP	7.479	31.223	9.868	31,60	11.435	36,62	-1.567	-5,02	9.920	31,77
COMFIA	6.378	18.755	7.480	39,88	5.553	29,61	1.927	10,27	5.722	30,51
FECOMA	15.838	28.316	13.226	46,71	11.597	40,96	1.629	5,75	3.493	12,34
Enseñanza	5.323	16.856	3.924	23,28	4.104	24,35	-180	-1,07	8.828	52,37
FECOHT	17.558	37.601	13.646	36,29	14.624	38,89	-978	-2,60	9.331	24,82
Minerometalúrgica	20.516	43.985	18.767	42,67	15.601	35,47	3.166	7,20	9.617	21,86
FITEQA	10.253	22.951	10.116	44,08	9.034	39,36	1.082	4,71	3.801	16,56
Sanidad	2.251	10.107	3.159	31,26	2.662	26,34	497	4,92	4.286	42,41
FCT	11.852	26.847	10.616	39,54	9.495	35,37	1.121	4,18	6.736	25,09
No clasificados	19	65	22	33,85	13	20,00	9	13,85	30	46,15
<b>Total</b>	<b>111.267</b>	<b>272.181</b>	<b>105.553</b>	<b>38,78</b>	<b>98.882</b>	<b>36,33</b>	<b>6.671</b>	<b>2,45</b>	<b>67.746</b>	<b>24,89</b>

Estos resultados no deben exhibirse como motivo de orgullo, sino como motivo y compromiso de responsabilidad. Por ello, las iniciativas para potenciar participación y afiliación o para disponer de instrumentos de mejor control y uso de los recursos económicos debemos verlas como aportaciones propias a ese compromiso responsable con la mayoría de los trabajadores.

A este Consejo le compete impulsar estas tareas con decisión en todos los ámbitos. Nuestra responsabilidad crece en parejo a la representatividad y a la afiliación de nuestro sindicato. Este órgano es responsable de las decisiones que tomemos entre congresos y garante de su aplicación.

Por ello, comunico que he convocado sucesivamente a las direcciones de CC.OO. en Baleares, en Asturias y en Rioja para pedirles que respondan al mandato del último Consejo Confederal donde se valoró como grave y de fuerte conflicto estatutario su decisión de sostener una convocatoria de huelga general para el 10 de abril. Mi llamamiento no puede ser ya a deshacer lo hecho. Es a reconocer expresamente lo grave de su decisión y a expresar su compromiso confederal en futuras actuaciones. De nada servirán las opiniones plurales que se vierten en un órgano para conformar las decisiones si a priori no existe un compromiso con lo acordado, sea esto lo que decida la mayoría o la totalidad. No creo que se deba ir más allá, pero tampoco quedarse más acá. Aún no hay respuesta. La debe demandar este Consejo con firmeza y sin crispación.

La responsabilidad de la dirección de las organizaciones no puede declinar si no queremos que decline la legitimidad y la utilidad de las organizaciones que dirigen, representan o administran.

Y la responsabilidad hoy de CC.OO. es más alta que ayer.

Creo también que lo es la del movimiento sindical, que se enfrenta a retos que exigen inteligencia y capacidad de respuesta. Del movimiento sindical depende, en gran medida, el sostenimiento del modelo social, de la cohesión y de la justicia social. Es en la empresa, lugar de origen y de acción del sindicato, donde se fraguan los cimientos del modelo social o donde se comienza a provocar su ruina.

Lo hemos reiterado aquí y conviene repetirlo como cierre de nuestra reflexión de hoy y como orientación estratégica. Hoy reconoce toda la sociedad y también el Gobierno el déficit de competitividad de nuestro tejido productivo, y la falla se sitúa en la caída de inversión pública y privada en conocimiento (I+D+i, educación y cualificación de la mano de obra). Esa es la causa del empleo poco productivo, barato y precario. El intento de sostener la competitividad utilizando la «ventaja comparativa» de los costes laborales es inútil y cortoplacista, como lo demuestra nuestra negativa balanza comercial y la previsión de una caída de las exportaciones de 2,4% en los próximos dos años. Como se dice en el informe del World Economic Forum,

*Competitividad global 2002*, España está en los últimos lugares de la UE en casi todos los conceptos estudiados. (Ocupa el puesto 8 en inclusión social, el 9 en ambiente empresarial, el 11 en I+D+i y en industrias de red, el 12 en sociedad de la información, liberalización, servicios financieros y desarrollo sostenible). Dice textualmente el informe: «Las empresas de una nación deben pasar de competir basándose en sus ventajas comparativas --sueldos bajos o recursos naturales-- a las ventajas competitivas que surgen de mejorar los productos y los procesos».

Esa competencia por valor añadido, con conocimiento y mano de obra estable y bien retribuida, es la que puede garantizar conjugar competitividad y modelo social. Y las reivindicaciones de CC.OO. se inscriben en esa lógica. Desde nuestros rechazos a las reformas educativas que, en un país con el 71% del gasto público en educación/PIB en relación con la media UE, se olvidan de incrementar el presupuesto, hasta reformas de las leyes de extranjería (como la puesta en marcha, que hemos criticado) que no acometen la inclusión y la integración de la mano de obra necesaria procedente de otros países como orientación estratégica y se preocupan sólo de regular flujos de llegada. Desde nuestros rechazos a los recortes de derechos laborales y sociales (*decretazo*), hasta nuestras reivindicaciones para la negociación colectiva de empleo estable, seguridad, cualificación y participación.

Nuestras críticas a las reformas educativas (LOU y Ley de Calidad) del Gobierno Aznar deben reiterarse ahora frente a desarrollos mediante decretos como el que va a permitir a los centros privados concertados ampliar horarios lectivos o currículos a capricho, provocando diferencias con los centros públicos. Y nos parece grave lo previsto para la inclusión de la asignatura de religión como pieza de peso en el currículum escolar, que va contra nuestra concepción de la enseñanza pública y laica.

Hemos suscrito muy recientemente un acuerdo de colaboración entre el ISTAS y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) para producir resultados prácticos que promuevan un desarrollo sostenible para la sociedad y el medio ambiente. Seguridad y ecoeficiencia son reivindicaciones del movimiento sindical que tienen que ver con el tejido productivo capaz de ser competitivo y sostener el modelo social.

Nuestro esfuerzo por sostener el vigor, la permeabilidad hacia la sociedad y la autonomía de las instituciones científicas y académicas (Universidades, CSIC, etcétera) y de dignificar su trabajo (reivindicaciones profesionales de los becarios-investigadores) se insertan en esa dirección: hacer del conocimiento y no de la degradación del empleo remunerado la piedra angular del futuro de este país.

Este discurso vertebrará nuestra acción sindical de forma coherente y nos distancia del sindicalismo corporativo, y es por ello profundamente político ya que busca, desde la representación y la acción sindical, modificar el peso de los trabajadores en la producción y así sostener el modelo social.

Este discurso debe sostenerse y plasmarse en acción sindical cuando nos disponemos a celebrar el 25º aniversario de la Constitución Española (CE) que instauró las libertades por las que luchamos, pero que ahora deben utilizarse (libertad sindical, negociación colectiva) para que la democracia traiga un futuro más digno y más a la medida de los intereses generales. No sólo ante la empresa, sino ante todas las instituciones, debemos demandar estas cuestiones y para ello nuestra legitimación social es básica. Por ello, promoveremos con UGT actos de conmemoración (parejos a los que promoverán otras instituciones) del cuarto de siglo de la CE y le daremos el contenido reivindicativo y de defensa de nuestro papel que nos demanda nuestra representatividad y el ordenamiento constitucional.

José M<sup>a</sup> Fidalgo Velilla  
*Secretario general C.S. de CC.OO.*