

# CUADERNOS

Primera reunión tras el 8º Congreso Confederal

# DE

El Consejo Confederal de CC.OO.  
pone las bases para el cumplimiento  
del Programa de Acción

# INFORMACIÓN

# SINDICAL

Informe general aprobado el 19 de octubre de 2004

Primera reunión tras el 8º Congreso Confederal

El Consejo Confederal de CC.OO.  
pone las bases para el cumplimiento  
del Programa de Acción

Informe general aprobado el 19 de octubre de 2004

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, octubre 2004

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-46357-2004

Impreso en papel reciclado



# Índice

Informe al Consejo Confederal del 19 de octubre de 2004 .....	5
Anexo: Resolución aprobada por el Comité de Dirección de la CES sobre la Constitución Europea .....	21

Primera reunión tras el 8º Congreso Confederal

## **EL CONSEJO CONFEDERAL DE CC.OO. PONE LAS BASES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE ACCIÓN**

(Informe aprobado el 19 de octubre de 2004)

Esta es la primera reunión del Consejo Confederal tras el 8º Congreso. No ha sido convocado antes, en primer lugar, porque la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC) no ha tenido que tomar ninguna decisión que requiriese la reunión de este Consejo y, en segundo lugar, porque los procesos congresuales de muchas organizaciones podían entorpecer o dificultar la elección de sus representantes en este órgano.

Constituida la CEC tras el 8º Congreso y atribuidas las Secretarías Confederales a sus titulares, toda la orientación del trabajo realizado ha estado concentrada en poner las bases para el cumplimiento de los diez puntos del Programa de Acción aprobado.

Preside estas orientaciones la idea de agrupar todas las estructuras hacia los mismos objetivos: trabajar en dos vertientes, en la interna, con una utilización cada vez más transparente de los recursos que los trabajadores y la sociedad ponen en nuestras manos, aumentar la afiliación a CC.OO., integrar a los afiliados en nuestros trabajos y decisiones, fortalecer las estructuras y la acción sindical en cada empresa para, en la vertiente llamada externa, fomentar un tejido productivo de más calidad, sostenible, más competitivo, con un capital humano cualificado y productivo por haberse dotado de herramientas tecnológicas suficientes, y sostener y mejorar de esa forma la cohesión social de nuestro país en forma de un sistema sólido de protección social.

Todas las Secretarías Confederales han coordinado sus trabajos con esta orientación y han informado a las estructuras de estos trabajos y han establecido con sus Secretarías homólogas de rama y territorio líneas de trabajo. Hay información de lo hecho y de lo que queremos hacer.

Pero corresponde a este Consejo Confederal aprobar esas líneas de trabajo e impulsar su desarrollo en todos los ámbitos de nuestra organización.

La CEC y el Comité Confederal han tenido las reuniones oportunas y hoy el Consejo Confederal, en su primera sesión tras el 8º Congreso, debe impulsar el desarrollo del Programa de Acción.

Los objetivos de acción reivindicativa que se han vertido en parte en las mesas del Diálogo Social, los objetivos organizativos que varias Secretarías han establecido de manera coordinada y la puesta en marcha de la ponencia que, cumpliendo el mandato del 8º Congreso, aborde las modificaciones de los procesos congresuales o la difusión de la posición de CC.OO. ante el debate sobre el Tratado constitucional de la UE componen, en gran parte, el índice temático de este Consejo Confederal.

El día 8 de julio se suscribió solemnemente en la Moncloa una declaración titulada «*Competitividad, empleo estable y cohesión social. Declaración para el Diálogo Social 2004*». La suscribió el presidente del Gobierno con las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT y las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME. La gestación de este texto declarativo, participada, permitió que CC.OO. incluyese ahí muchos de sus objetivos reivindicativos para esta legislatura e incluso para un periodo más largo.

Se hizo a propuesta del presidente del Gobierno, comunicada en contactos bilaterales previos con las cuatro organizaciones y el carácter solemne de la firma así como el contenido del texto son un programa de diálogo ambicioso y un compromiso de Gobierno y agentes económicos y sociales para abordar demandas justas de la economía (competitividad), de los trabajadores (empleo estable) y de la sociedad en su conjunto (cohesión social).

Tanto la CEC como el Comité Confederal asumieron la declaración.

Los objetivos ahí expresados son los de nuestro programa de acción: avanzar en la modificación de nuestro modelo productivo que mejore en simultáneo su competitividad (tenemos una balanza comercial que tiene un déficit del 4% de nuestro PIB) y la calidad del empleo (estamos a la cabeza de la UE en precariedad), para crear más riqueza y más empleo (tenemos una tasa de actividad femenina bajísima y una tasa de paro del 10%) y sostener y mejorar así el sistema de protección social.

Para ello, hay que incrementar la inversión pública y privada en las herramientas de la productividad del trabajo (I+D+i, cualificación de los trabajadores y educación, donde tenemos ratios inferiores a la media de la UE). Mejorar la calidad del empleo es reducir la temporalidad, la siniestralidad laboral, las diferencias de trato, que perjudican sobre todo a los jóvenes y a las mujeres, regular la inserción laboral y social de los inmigrantes y potenciar las instituciones que vigilan el cumplimiento de las leyes (Inspección de Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), etcétera). Mejorar la protección social es seguir generando derechos universales –atención a las personas con dependencia–, consolidar y mejorar el sistema de pensiones –reforzando la convergencia de Regímenes Especiales, en especial REASS y Empleadas de Hogar– y fortalecer la sostenibilidad, la equidad y la gobernabilidad del SNS.

Entendemos que se precisan reformas para conseguir estos objetivos. Y el diálogo social es la mejor vía de producirlas. Es también el mejor ámbito para influir con nuestra visión y reivindicaciones. Nuestra voluntad es fortalecer este diálogo, nunca garantizado para siempre. Nuestra visión del diálogo no es oportunista ni aceptaremos que diálogo se confunda con aceptación de iniciativas del Gobierno y así lo hemos advertido a nuestros interlocutores en público y en privado.

En esta ocasión el diálogo social se ha iniciado con la declaración citada y con un despliegue definido de campos a abordar y de ámbitos de negociación, coordinados por la Comisión de Seguimiento tripartita de la declaración.

Hemos ordenado la agenda por prioridades temporales.

Las primeras materias, que están relacionadas con la política presupuestaria de 2005 –ahora está en el Parlamento el anteproyecto de Ley General de PGE–, son:

- **Sobre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).** Manifestamos en su momento el acuerdo con la iniciativa del Gobierno de incrementar el valor del SMI hasta lograr en 2008 alcanzar los 600 euros/mes. Por el RDL 3/2004, de 25 de junio, se hizo una primera revisión incrementándolo en un 6,6% (pasa de 460,50 euros a 490,80 euros a partir del 1 de julio). Se elaboró por las Secretarías Confederales de Empleo y de Acción Sindical un documento de trabajo detallado para operar desde esta modificación. Aceptamos desvincular el valor monetario del SMI del índice (ahora llamado Indicador público de renta de efectos múltiples, IPREM) que determina el acceso a rentas o prestaciones públicas y lo hicimos para que no siguiese lastrando el SMI, netamente insuficiente. Nos hubiera gustado (y lo intentamos y no lo conseguimos) que con el primer incremento se estableciese de forma negociada el incremento del SMI hasta 2008, hasta los 600 euros, y se dejase establecido el criterio de revalorización anual del IPREM y del SMI.

Pero ahora debemos negociar, antes de concluir el debate presupuestario, ambas cosas. Y para ambas hemos demandado con UGT la revalorización a inflación real (no a previsión de inflación como el anteproyecto de Ley de PGE establece para el IPREM). Nuestra pretensión de revalorización del IPREM (inflación real, como las pensiones) debe ser tenida en cuenta, porque de este índice y de su cuantía depende el acceso de muchas personas a rentas o ayudas públicas en muchos casos con carácter permanente. Si la mejora del SMI afecta a algo más de 300.000 personas directamente, el IPREM afecta a mucha más gente. Esto a pesar de que el SMI se mantiene como referencia en materia de protección social en el importe de bases mínimas de cotización a la Seguridad Social, en el importe de la prestación por parto o adopciones múltiples, en los requisitos de acceso y mantenimiento de pensiones y prestaciones familiares o protección por desempleo.

Pero el IPREM y su valor anual vinculará la cuantía de prestaciones por desempleo, subsidios del Régimen General, subsidio agrario, renta activa de inserción y topes mínimos y máximos de la prestación contributiva. Asimismo, vincula a normas autonómicas o de corporaciones locales que determinan acceso a créditos de vivienda, becas de estudio y otras muchísimas rentas y ayudas públicas. Por eso nuestra reivindicación de indicación del IPREM está absolutamente justificada.

Ya la CEC, que valoró muy positivamente la elevación del SMI y también consideró justa y positiva la repercusión de esta subida en el sistema de protección al desempleo, manifestó en aquel momento dos discrepancias; una, con que el tope máximo de la pensión contributiva sólo se haya incrementado en un 2,9% y, otra, que el Gobierno no haya garantizado por ley la revalorización del IPREM.

- **Sobre pensiones.** Manifestamos el acuerdo con el incremento de las pensiones mínimas, indebida e innecesariamente anunciado antes de abrirse la mesa de diálogo social correspondiente. El incremento anunciado para 2005 es para las mínimas con cónyuge a cargo del 6,5% (323.659 perceptores) y para las mínimas sin cónyuge a cargo, incluidas las de viudedad (1.919.940 per-

ceptores) un incremento del 5%. Estimamos este razonable incremento en un coste para el sistema de 383 millones de euros.

- **Sobre programas de fomento del empleo.** Hemos reivindicado el sostenimiento presupuestario de las anteriores políticas de incentivo a la contratación indefinida. Estas políticas habían sido denostadas por el PSOE desde la oposición. Pero en sus primeros PGE desde el Gobierno se mantienen los mismos criterios y cuantías que en los PGE de 2004 y, en todo caso, deberán ser objeto de tratamiento futuro en la mesa de diálogo social sobre empleo.
- **Sobre la revitalización de las instituciones laborales.** Hemos reivindicado el fortalecimiento de las instituciones que, con participación de los agentes económicos y sociales, son responsables de aspectos como la intermediación para la contratación o en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estas instituciones están desvigorizadas, faltas de dotaciones presupuestarias y de recursos humanos, y tienen importancia capital. Son, entre otras, los Servicios Públicos de Empleo (SPE), la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo o la misma Comisión Consultiva de Convenios Colectivos en la que, después del nombramiento de un nuevo presidente, se ha abierto un debate con ese objetivo. Hemos visto en el anteproyecto de Ley de PGE un incremento de 77,3 millones de euros para contratar personal de refuerzo en los SPE autonómicos para el 2005 y hay el compromiso de contratar 500 interinos y 252 eventuales para la gestión de prestaciones del INEM. Esto es insuficiente y, además, este nuevo empleo debe consolidarse a futuro.
- **Sobre la Formación Profesional (PGE 2005).** Hemos acordado una nueva distribución de la cuota (60% para Formación Continua y 40% para Formación Ocupacional) y el gasto para 2005 se incrementa un 19% la primera y un 25% la segunda.

Sobre todas estas materias habrá, mediante enmiendas a la Ley de PGE, que influir para avanzar hasta nuestros objetivos.

El sindicato, como diré más adelante, no ha reivindicado nunca la negociación de los PGE, pero sí ha reivindicado en materia presupuestaria. Ahora hemos seleccionado en los PGE aquellos aspectos conectados con la declaración del 8 de julio que debían reflejar un incremento del gasto, y que van en dirección a la competitividad (políticas educativas, inversiones en I+D+i) a la calidad del empleo (fomento del empleo, FP, instituciones laborales) o a la cohesión social (políticas de protección social) y que deben certificar la voluntad y el compromiso del Gobierno con los objetivos marcados para el diálogo social.

Con estos mismos objetivos han trabajado las Federaciones del Área Pública en la Mesa General de la Función Pública. El acuerdo alcanzado comprende, de una parte, los incrementos retributivos para 2005 que deberán aprobarse con la Ley Presupuestaria, y, de otra, un programa de trabajo que tiene como ejes fomentar la estabilidad laboral y reducir la tasa de temporalidad, mejorar las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, y negociar un conjunto de reformas normativas que afectan tanto a sus condiciones laborales como a los derechos de participación y de negociación colectiva.

- **Sobre negociación colectiva y jubilación forzosa.** De acuerdo con UGT y CEOE, hemos pedido la reposición de la potestad del convenio colectivo para establecer la jubilación forzosa de trabajadores. Esto fue modificado por el decreto del Gobierno de 2001. Debería producirse acuerdo en breve, evitando que la patronal introduzca que las jubilaciones pactadas puedan ser para trabajadores con edades inferiores a la edad ordinaria de jubilación y que se aleguen causas relativas a la «viabilidad de la empresa» y que el Gobierno equipare –como sostuvo– acuerdo colectivo con pacto individual.
- **Sobre el Decreto de Extensión de Convenios Colectivos.** Aquí partimos del texto acordado con patronal y UGT en 1999, que fue paralizado en su promulgación desde entonces por los sucesivos Gobiernos, arguyendo siempre que se debía al veto de los ministros del área económica. Esperamos ahora no ver la misma secuencia de presiones, vetos y acontecimientos, y llegar a un acuerdo antes de que finalice este mes.
- **Sobre la transposición de la Directiva de la Sociedad Anónima Europea.** Una vez levantado el veto para que la UE se dotase de esta norma que promueve la participación de los representantes de los trabajadores en las instancias de gobierno de las empresas asentadas en más de un país de la UE. El Gobierno, que ha remitido muy recientemente una propuesta, tenía el mandato de realizar la transposición antes del 9 de octubre, por lo que los plazos, como en la mayoría de los países de la UE, han sido sobrepasados. Una vez revisados los textos enviados por los Ministerios de Justicia y de Trabajo, y aunque conocemos la resistencia manifestada por algunas patronales sectoriales, esperamos poder llegar a acuerdo en esta transposición, que, aunque en su campo de aplicación atañe a pocas empresas, significa un paso en el campo de la participación en las decisiones empresariales y un acicate para extender la participación a futuro en este área que reivindica nuestro Programa de Acción, y que es un instrumento para incidir en estrategias (al menos en su conocimiento) y en orientaciones sobre la organización del trabajo.

Hay otros seis campos del diálogo social que se han desplegado desde la declaración y que tienen, para su desarrollo, distintos ritmos y distintos calendarios.

- **Sobre salud laboral.** Aquí se ha reivindicado la continuidad del acuerdo de diciembre de 2002, cuyo principal fruto fue la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento del art. 24 de dicha ley. Se pueden producir acuerdos en 2004 y 2005. El índice de materias va desde la reforma de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (externalización de los servicios de prevención y sistemas de participación sindical en las mutuas) hasta la representación sectorial y territorial de los trabajadores en materia de prevención, o la revisión del catálogo de enfermedades profesionales y la reforma del INSHT. Hay compromiso explícito del Gobierno de reforzar todo lo relativo a la prevención de riesgos y a la participación de los trabajadores. Por parte de CC.OO. hay la voluntad explícita de ahondar en estos temas y variar las tendencias de la siniestralidad y la mortalidad laboral. En pocos meses sabremos si el compromiso político se traduce en reformas operativas.
- **Sobre Formación Profesional.** Aquí se ha comenzado a discutir sobre un nuevo diseño equilibrado de todo el edificio de la formación de los trabajadores: interrelación de los subsistemas

(profesional, continua y ocupacional), gestión de los recursos según lo establecido por el Tribunal Constitucional y lograr la mayor transparencia y eficacia del sistema. Todo ello se prolongará hasta 2005. Todo ello parte de dificultades conocidas y una no menor y reiterada: la ausencia de los debates del Ministerio de Educación.

- **Sobre política industrial.** A partir de su inclusión en la declaración del 8 de julio, hemos iniciado conversaciones con el Ministerio de Industria relativas a las previsiones presupuestarias en materia de I+D+i, así como en cuanto al necesario impulso de observatorios industriales, reforzando con ello el trabajo que desde hace unos años vienen impulsando nuestras Federaciones de industria.
- **Sobre inmigración.** Desde los primeros contactos con el Gobierno, éste manifestó que, desde su voluntad de no modificar la legislación vigente (Ley de Extranjería), se proponía negociar con patronal y sindicatos el Reglamento de la Ley de Extranjería y que pretendía abordar en profundidad el problema de la inmigración desde el punto de vista de sus implicaciones fundamentalmente laborales, advertido del tamaño creciente de la llamada «bolsa de irregularidad» y de la conveniencia de achicarla y no favorecer su crecimiento constante. Las declaraciones, al menos poco medidas, de la Secretaría de Estado en agosto anunciando un procedimiento extraordinario de regularización, antes de abrir ninguna mesa de negociación, incentivaron, por un lado, la apertura de la mesa tripartita y, por otro, la emergencia de bastantes inquietudes.

Ahora se está discutiendo un borrador de reglamento presentado hace unos días que determinará la regulación de flujos, de permisos de residencia y de trabajo, con carácter de durabilidad pero sobre el trasfondo de que se va a proceder a un proceso extraordinario de regularización para achicar la bolsa de irregularidad y hacer drenar hacia el campo regulado una porción importante de trabajo y economía sumergidas.

El trabajo es dificultoso. Y los plazos (octubre, noviembre) autoimpuestos por el Gobierno son bastante perentorios.

Como al resto de las mesas, hemos acudido con espíritu constructivo y abierto. Pero al igual que en otras materias hemos advertido en el Gobierno una política de comunicación que prima «el anuncio novedoso» sobre el trabajo consensuado para dar una respuesta al problema y una ausencia de diálogo para el análisis previo de situaciones con soluciones no fáciles.

Creemos que este aspecto, como todos los citados, pero éste si cabe con más causa, requeriría maduración y consenso al menos por varias razones.

Si nos preocupa la calidad del mercado de trabajo estamos hablando de mano de obra barata, desregulada y masiva en sectores –construcción, agricultura, servicios y empleados de hogar– con temporalidad, precariedad, desregulación y opacidad a la Inspección de Trabajo y a la negociación colectiva, donde ya el empleo que se les ofrece a los españoles (jóvenes y mujeres) es, al menos, poco atractivo.

Si nos preocupa la inserción laboral y social de los inmigrantes es porque sabemos que de no producirse éstas, de manera explícita y palpable, aparecerán fenómenos indeseables en un país donde la tasa de paro y precariedad es alta, y donde al año están entrando entre 400 y 500.000 inmigrantes. Y porque entendemos por integración laboral y social la contractualidad en el empleo y la consecución de los derechos ciudadanos.

Con nuestras propuestas buscaremos el consenso para el reglamento. Y también para una regularización extraordinaria. Pero desde el compromiso con la solución del problema y no con el parcheo, y de manera que las soluciones que se planteen no entren en contradicción con normas o regulaciones generales del mercado de trabajo.

- **Sobre protección social.** Antes de abrirse ninguna mesa de negociación sobre esta materia, el presidente del Gobierno, sin nuestro acuerdo, anunció los incrementos de las pensiones mínimas que van consignados en el anteproyecto de Ley General de PGE de 2005. Esto no fue bien recibido por nosotros. No por la cuantía de los incrementos, que nos parece positiva y razonable. Sino porque al igual que ha ocurrido con el incremento del SMI o con los anuncios en política de inmigración –se entregó a la prensa antes que a los interlocutores sociales el proyecto de reglamento–, hemos debido advertir reiteradamente que no entendemos el proceso de diálogo social tan solemnemente inaugurado como un proceso de acompañamiento a iniciativas del Gobierno, aunque sean positivas.

La mesa de protección social debe tener objetivos más ambiciosos, por estratégicos, que un nuevo incremento de las pensiones mínimas. Al menos dos: la consolidación y mejora, a medio y largo plazo, de todo el sistema y el establecimiento de un nuevo pilar del sistema de protección social, el derecho a atención de las personas dependientes.

Por ello, abierta la mesa y valorado como conveniente y positivo el incremento establecido para las pensiones mínimas para 2005, se constituyeron 4 grupos de trabajo que comenzarán a abordar:

1. La evolución del sistema de pensiones, las medidas de apoyo a la contributividad, los recursos del sistema, el Fondo de Reserva, la edad de jubilación y la reformulación de la prestación de viudedad.
2. La atención a la dependencia y el apoyo a las familias.
3. La integración de regímenes, comenzando por el REASS, con participación de los representantes patronales y laborales afectados.
4. Los sistemas complementarios.

Hasta el primer semestre de 2005 no son esperables resultados concretos de ninguno de los cuatro grupos de trabajo.

En el asunto de atención a la dependencia debo hacer algunas consideraciones adicionales que creo que son la base de nuestra demanda. En primer lugar, que este nuevo pilar de protección se estableció, para su abordaje ahora, en el segundo Acuerdo de Pensiones y en el llamado

«segundo Pacto de Toledo». En segundo lugar, que está –con bastante indefinición– en todos los programas electorales de los partidos políticos. En tercer lugar, que es una necesidad social objetiva, un yacimiento de inversión y de empleo muy notable y una fuerte palanca de liberación de mano de obra femenina. En cuarto lugar, que debe constituirse un sistema que requiere financiación para su puesta en práctica que excede con mucho de las posibilidades de uno o dos ejercicios económicos. Y en quinto lugar, que requiere para su inicio, desarrollo posterior y sostenimiento de un fuerte y duradero consenso entre diversas Administraciones, esto es también, entre fuerzas políticas.

De no ponerse en marcha en esta legislatura, desde un gobierno de izquierda, nos tememos que alternativas no solidarias, como el «seguro de dependencia», puedan sustituir a lo que debe configurarse como un derecho subjetivo universal y un instrumento financiero y asistencial capaz de satisfacer el ejercicio del derecho. Por ello, debemos formular las líneas básicas del modelo, su agenda y su diseño general desde ahora.

Se trataría de establecer un derecho subjetivo nuevo en el que el Estado garantizaría a todos los ciudadanos la atención sociosanitaria en caso de situación de dependencia. El derecho se establecería con un sistema de valoración y reconocimiento único para garantizar la igualdad. La gestión de los servicios sería descentralizada (CC.AA. y corporaciones locales) y la financiación pública y compartida. El dispositivo asistencial sería público y concertado (privado) con garantía de calidad.

Durante la presente legislatura se acordaría la Ley Básica que dará origen al derecho y que podría entrar en vigor al final de la legislatura. También durante la presente legislatura se establecería la senda de la financiación. Inicialmente la financiación sería mixta, incluyendo aportación de impuestos generales y una fracción de cotizaciones sociales que se tomarían del excedente que genera un superávit por encima del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, sin que esto signifique un incremento de cotizaciones sociales. Progresivamente se incrementarían las aportaciones de impuestos generales del Estado, de las CC.AA. y de las corporaciones locales hasta que en un horizonte temporal pactado la aportación de cotizaciones sociales fuese residual. Se podrá establecer con carácter general un sistema de copago relacionado con las rentas de los usuarios pero garantizando, en todo caso, el acceso al derecho a aquellas personas que carezcan de posibilidad total o parcial de copago.

Debemos impulsar desde ahora esta idea para evitar que disputas entre Administraciones permitan que el proyecto se diluya en la inoperante red de los llamados Servicios Sociales. Debemos impulsarlo buscando el acuerdo con las organizaciones empresariales porque sólo construiremos un nuevo derecho subjetivo anclándolo en la Seguridad Social, que es la única legislación básica que puede ampararlo. Y debemos impulsarlo con claridad (definición) y firmeza (decisión ante todas las Administraciones) como una demanda justa y un cumplimiento de los programas electorales.

- **Sobre empleo.** Esta mesa tripartita ha comenzado su andadura aceptando una propuesta de la Administración: crear una Comisión de Expertos, compuesta por ocho personas de prestigio,

para que analice el funcionamiento del mercado de trabajo en los últimos años, evalúe los impactos de las reformas que desde 1992 se han hecho en el mercado de trabajo, haciendo hincapié en la elevada temporalidad en la contratación, en el impacto que hayan tenido las políticas públicas en la evolución de la temporalidad y en el aumento de la temporalidad en el sector público. La comisión debe analizar esta evolución en el marco de la evolución económica y productiva, y también en el de la expansión de las nuevas formas de organización empresarial del trabajo (subcontratación, empresas de servicios y trabajo autónomo). Asimismo, debe evaluar el impacto de las políticas desarrolladas para promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el sistema de protección al desempleo y su evolución, así como la relación entre la estructura del mercado de trabajo y la evolución de la productividad. En todos estos aspectos debería la comisión introducir la perspectiva de evolución comparada con los países de nuestro entorno. Los miembros de la comisión han fijado para el cierre de sus trabajos un plazo inicial que concluirá el 31 de diciembre de 2004.

Tras su conclusión, la mesa tripartita comenzará un trabajo de intercambio de propuestas para buscar las reformas más pertinentes para reducir la temporalidad, y acomodar las reglas del mercado de trabajo a las demandas económicas y sociales.

CC.OO. tiene sus propuestas en esta materia escritas en su Programa de Acción (punto 6 en particular). Haremos hincapié en el respeto a la legalidad en materia de contratación, en intervenir en ámbitos sectoriales con realidades muy distintas, en reforzar la negociación colectiva con su incidencia en estas materias, en reforzar las responsabilidades de la Administración en sus contrataciones vinculándolas a la calidad del empleo y del servicio, y en regular mejor el campo de la contratación y subcontratación. La igualdad de trato dentro de la empresa y en la red de empresas es un objetivo a perseguir buscando las regulaciones que más lo favorezcan.

Desde la declaración del 8 de julio, la creación de la comisión de seguimiento del proceso de diálogo social, la apertura de cada mesa hasta el intercambio de propuestas y valoración, se ha emitido información por las Secretarías Confederales afectadas a sus Secretarías homólogas de las organizaciones confederadas y a todas las organizaciones. Se han convocado reuniones de carácter sectorial y se ha acordado, y hoy lo comprometemos aquí, completar este ámbito de información convocando **en las próximas semanas reuniones de cuadros de todas las organizaciones** donde se informará del proceso, de su sentido general y de los pormenores, por miembros del Secretariado Confederal.

El sindicato, que conoce el valor del diálogo social, debe difundir sus alternativas entre sus bases y hacia los trabajadores. En esta nueva etapa, con objetivos claros que emanan de nuestro «Programa de Acción» y aprovechando el énfasis del Gobierno en la aceptación del diálogo social como instrumento de las reformas que puedan reforzar competitividad, empleo y cohesión social, nuestra actitud, pero sobre todo nuestra actividad deben ser claves y determinantes.

En lo relativo a la **negociación colectiva**, remarcar tres aspectos para el futuro periodo. El primero: en la declaración del 8 de julio se establece que solamente si tras un diálogo bilateral entre organizaciones sindicales y patronales se propone al Gobierno por acuerdo alguna reforma del marco

jurídico de la negociación colectiva, éste tomaría la iniciativa legislativa. El segundo: la Secretaría de Acción Sindical y Política Industrial ha comenzado a elaborar los criterios confederales para la negociación colectiva de 2005. Y tercero: han comenzado los contactos con los firmantes de la prórroga para 2004 del ANC de 2003 para evaluar su impacto y estudiar si estos acuerdos u otros similares tienen virtualidad en el futuro.

De todos estos aspectos se discutirá y se tomarán decisiones en este Consejo Confederal cuando haya valoración y propuestas.

La Secretaría Confederal de Acción Sindical está trabajando con UGT y CEOE-CEPYME para la renovación del ASEC y la introducción de modificaciones en su funcionamiento y su gestión que refuercen su utilidad demostrada.

Esta Secretaría, conjuntamente con la de Salud Laboral y Medio Ambiente, coordinó a las federaciones afectadas por la norma de reparto de cuotas de emisión de CO<sub>2</sub> (Plan Nacional de Asignaciones) de forma que se pudiese garantizar que el cumplimiento de esta norma, anclada en el Protocolo de Kioto, no repercutiese negativamente en el empleo. A pesar de la resistencia de varias organizaciones empresariales, el diálogo bilateral y el dictamen consensuado en el Consejo Económico y Social (CES) pacificaron este asunto.

El Ministerio de Economía y Hacienda convocó a las organizaciones empresariales y sindicales para informarnos de las **líneas básicas del anteproyecto de Ley de PGE de 2005**. Emitimos una opinión somera de lo que fue una información somera y no documentada.

Una vez recibido el texto del anteproyecto hemos encargado al Gabinete Económico Confederal su análisis. Este proyecto de Presupuesto tiene características singulares que hay que tomar en consideración para su análisis y valoración definitiva.

En primer lugar, el Partido Socialista no cuenta con mayoría suficiente en ninguna de las dos Cámaras legislativas, con lo cual durante todo el periodo de debate de la ley, hasta final de diciembre, pueden producirse enmiendas de mayor o menor calado que alteren su propuesta inicial. Nosotros mismos hablaremos con todos los grupos parlamentarios para buscar enmiendas que satisfagan nuestras demandas en aspectos que se relacionan con políticas públicas que están citadas en la declaración del 8 de julio (SMI e IPREM; política industrial -I+D+i, políticas medioambientales-; dotación de recursos para las instituciones laborales; Formación Continua; políticas de conciliación e igualdad; incentivos a la contratación indefinida; empleo público, etcétera).

Esta característica de falta de mayoría parlamentaria nos ha determinado pedir a nuestro Gabinete Económico que cierre el análisis y la valoración del Presupuesto tras su aprobación definitiva.

En segundo lugar, las magnitudes presentadas en el anteproyecto eran esperables por dos motivos. El Gobierno no ha tomado medidas económicas ni fiscales extraordinarias y ha gobernado la economía con el presupuesto del anterior Gobierno.

Por ello, hemos comunicado que las tendencias que apunta el anteproyecto de ley presupuestaria (ligeros incrementos porcentuales de gasto público en educación, vivienda, I+D+i, etcétera) queremos verlas como transición hacia una política económica que en futuros PGE refuerce con mayor intensidad y de forma sostenida estos ejes para verificar si reforzar la competitividad, el empleo de calidad y la cohesión social son algo más que una proclama retórica.

La CEC respaldó la posición de la CES ante el texto del **Tratado Constitucional de la UE**. La posición es conocida: pedir a los trabajadores el apoyo al Tratado, valorándolo como un avance en la consolidación del proceso político de la UE, en el de codificación de derechos sociales y ciudadanos a pesar de las insuficiencias en materias como gobierno económico o política exterior, de seguridad y de defensa común.

Adjuntamos a este Informe General la Resolución de la CES (ver documento anexo) sobre este asunto que respaldó la CEC del 27 de julio último, y pido que este Consejo la haga suya.

El proceso de construcción política de la UE no sólo no debe ralentizarse, sino que debería acelerarse de querer cumplir objetivos como los de la Cumbre de Lisboa de 2000. Por ello, aunque el proyecto de Tratado Constitucional no recoge todas nuestras propuestas y aspiraciones, con el resto del movimiento sindical europeo, expresamos nuestro deseo de refrendo.

Se realizará, coordinada por la Secretaría Confederal de Acción Sindical Internacional, una campaña informativa sobre el Tratado Constitucional, sus insuficiencias y sus virtualidades y pediremos a los trabajadores que apoyen con su voto la promulgación del Tratado, cuando sean convocados a refrendarlo.

Hay dos políticas sectoriales en las que, a corto plazo, el sindicato debe mostrarse particularmente activo. Me refiero a la política educativa y a la política sanitaria.

En relación con la **política educativa**, es un pilar de la competitividad, mediante su función de cualificación del capital humano y es un pilar de cohesión social, por lo que tiene de extensión de oportunidades a todas las personas por su carácter universal. Las reformas educativas de los Gobiernos del PP fueron contestadas, con CC.OO. a la cabeza, entre otros, por quienes hoy nos gobiernan. Han comprometido, tras un corto debate de un par de meses, hacer reversibles algunas de las reformas (LOU, LOCE) del PP. Participaremos en el debate con nuestras propuestas en contacto y colaboración con nuestra Federación de Enseñanza. Pero no nos bastan estas reformas que repondrían el modelo anterior a los Gobiernos del PP. Aquí se requiere, sobre todo, un esfuerzo sostenido en financiación. Una de las críticas a las reformas del PP estribaba en que no se hacía ningún esfuerzo presupuestario en un país con un gasto educativo público muy inferior a la media comunitaria, con problemas de competitividad y empleo y con unos reconocidos índices de fracaso educativo. Hemos, por ello, respaldado con presencia confederal, el inicio de las actividades reivindicativas programadas por nuestra Federación de Enseñanza.

En el campo de la **política sanitaria** hay un clamor extendido y no reciente de insuficiencia del Sistema Nacional de Salud (SNS). Hay preguntas sobre su sostenibilidad, equidad y gobernabilidad.

Hay tensiones generales entre Gobiernos central y autonómicos y que, en el plano de la política, se expresan además por el bloqueo en el funcionamiento del Consejo Interterritorial del SNS. Nosotros queremos explicar a la ciudadanía que el SNS es una de las piezas claves de nuestro modelo social; que está sometido a una demanda creciente; que está gestionado por unos Gobiernos autonómicos que tienen responsabilidades en la gestión y en la financiación –corresponsabilidad fiscal con el Gobierno central– y que no es un sistema que coordine diecisiete servicios de salud, sino que todo el sistema debe garantizar su sostenibilidad, la equidad; esto es, la igualdad de todos los ciudadanos en el acceso a las mismas prestaciones y que para ello, la agenda pública primero y luego la agenda política, deben incluir este asunto. Porque si no, con toda seguridad, más pronto que tarde veremos en nuestro país lo que se ha visto en otros (Francia, Alemania), reformas que cargan sobre las posibilidades individuales de pago determinadas prestaciones, recortes en las prestaciones o privatización del modelo. Por ello, el próximo 27 de octubre se ha organizado, a iniciativa de nuestra Federación de Sanidad y de las Secretarías Confederales de Política Social y Política Institucional, una jornada en la que expertos progresistas de prestigio debatirán sobre interrogantes y soluciones.

Será un primer paso para publicitar preguntas y respuestas y para pedir la inclusión de este asunto en la agenda política.

CC.OO., sindicato confederal y sociopolítico, cubre su espacio de intervención consolidando el modelo social. Lo hizo y lo hará con el Sistema Público de Pensiones y lo hará con el SNS. Demandaremos a todas las fuerzas políticas que, de forma acordada, nos aseguren el futuro del SNS.

Para acercarnos a nuestros objetivos reivindicativos, debemos utilizar, de forma congruente, los marcos de diálogo social de ámbito autonómico. Desde la Secretaría Confederal de Empleo se analizarán estos procesos con el fin de extraer propuestas que sea útil hacer valer en ellos a nivel general.

Este Consejo Confederal, el primero tras el 8º Congreso, debe apoyar e impulsar el trabajo a desarrollar en otros puntos del Programa de Acción no menos relevantes que los referidos a nuestra acción reivindicativa frente a la empresa y las instituciones.

El lema de nuestro 8º Congreso –«*Seguir creciendo, seguir decidiendo*»– se concreta en acción sindical y en desarrollo organizativo.

Las Secretarías Confederales de Organización y Formación Sindical, la de Comunicación, la de Finanzas y Servicios, la nueva de Afiliación y la de Formación para el Empleo han trabajado desde el 8º Congreso para engranar con sus planes de trabajo los puntos del Programa de Acción 2º. «Ampliar la afiliación», 3º. «Actuar con eficacia y transparencia» y la parte de los demás, «aumentar la presencia en la empresa», «abordar las nuevas realidades productivas», que necesitan del impulso organizativo, económico y de cooperación de todas las estructuras y organizaciones de la CS de CC.OO. Se ha remitido en forma de dos anexos a este Informe General lo que denominaremos familiarmente «hoja de ruta interna», para la mejor comprensión de esta parte del trabajo a impulsar desde aquí y desde hoy.

Este Consejo Confederal debe acometer con decisión el impulso de estas tareas desde ahora. Partimos de una gran realidad. Ya superamos el millón de afiliados. Tenemos más de cien mil delegados y delegadas en las empresas. Gestionamos millones de euros de cuotas y de recursos provenientes de programas subvencionados. Somos el primer sindicato y la mayor organización de este país, y hemos crecido mucho en el anterior mandato. Pero el incremento afiliativo se erosiona con bajas constantes. Casi la mitad de los delegados no están afiliados a CC.OO. No conocemos aquí la globalidad de nuestros recursos. Tenemos una doble estructura organizativa que compone una herramienta excelente para la intervención y la cooperación, pero hemos visto muchas veces, en vez de cooperación, desconfianza y rivalidad.

Tenemos una gran responsabilidad, primero con la legalidad en materia contable y financiera. Después con nuestra legalidad estatutaria que exige lealtad, transparencia y cooperación. Después con nuestros objetivos políticos fundacionales: gastar con eficacia para ser más fuertes en beneficio de los trabajadores. Además con nuestra predicada moral: no gastar aquello de que no disponemos, y, por último, con nuestra base afiliativa y representativa: los intereses de los trabajadores, y en primer lugar los afiliados.

Por ello, este Consejo debe impulsar, desde hoy con decisión, este frente de trabajo que queremos que dirijan las Secretarías afectadas de forma coordinada, que sincronice los desarrollos en estas materias de todas nuestras organizaciones, que marque calendarios, objetivos concretos, mecanismos de evaluación y rectificación, y que parta de la creación de instrumentos que los hagan posibles.

Se presenta en forma de un decálogo relativo a la construcción de una gestión transparente de nuestros recursos (económicos, humanos y tecnológicos) y de un programa de trabajo para mejorar la afiliación, la relación con la afiliación, la participación de la afiliación, la satisfacción de la afiliación, la fidelización de la afiliación, el compromiso del sindicato con la afiliación y el compromiso de la afiliación con el sindicato.

El decálogo de medidas de gestión incluye en primer lugar la creación y puesta en funcionamiento de los instrumentos para obtener **información confederal para una organización descentralizada**: las auditorías organizacionales y de recursos, la continuación –obligada– de las auditorías externas económico-financieras y la constitución de un nuevo departamento de auditoría interna confederal.

En segundo lugar, para estimular y garantizar la eficacia de la gestión de recursos se constituirán los **centros contables** y se elaborará antes del 2010 el mapa de consolidación fiscal. Serán unidades de Servicios Compartidos, como es la UAR, dependerán de la dirección confederal y en su desarrollo construiremos un plan contable actualizado, manuales de gestión y una plataforma tecnológica para la integración contable «on line», visible en el conjunto confederal.

Abordaremos después una **política presupuestaria** que, en base a la doble estructura establecida en nuestros estatutos, integre presupuestos y balances para organizar unos presupuestos equilibrados y dirigidos a la mejora de la afiliación y la acción sindical. Se iniciará un proceso para el **des-**

**cuento en la UAR de gastos comunes, asesoría**, etcétera, tras su evaluación, elaboración de criterios confederales, aprobación en los órganos y protocolización del descuento en origen por la UAR. Estableceremos un proyecto para el gobierno de **nuestros recursos humanos**, desde un banco de datos general, un mapa de dedicaciones, un balance de costes, un estatuto fiscal y una política adecuada de formación interna (para liberados y asalariados).

Abordaremos la **consolidación fiscal** con la intención de conjugar y reforzar la utilidad de la doble estructura y la de responder a los requerimientos legales de tipo mercantil y fiscal, evitando duplicidades económicas ilegales e ineficientes. Lo abordaremos desde ahora, pero desde la presentación de la actual situación (**mapa de realidad**) configurada por auditorías externas, mapa de NIF, depósitos bancarios, declaraciones del Impuesto de Sociedades y debate bilateral con todas las organizaciones. Luego elaboraremos un mapa homogéneo –con criterios no uniformes– y éste deberá ser congruente con la política presupuestaria, la imputación de gastos comunes, la armonización de las políticas laborales o con unos criterios comunes de la utilización de subvenciones no finalistas.

Este trayecto irá hasta 2010, donde se revisará el mapa para su perfeccionamiento ulterior.

Elaboraremos una propuesta que contenga un conjunto de reformas legales a promover para la **consolidación institucional** del movimiento sindical (participación institucional, colaboración en acciones finalistas, registro de cuentas y subvenciones, tratamiento fiscal, patrimonio y financiación).

Para nuestro proyecto se considerarán **instrumentos de soporte**, con reformas de nuestros actuales instrumentos (servicios, asesorías, centros y políticas de formación, fundaciones) y la construcción de nuevos instrumentos como las citadas auditorías organizacionales. También como instrumento construiremos la **plataforma tecnológica** adecuada y una **política de inversiones plurianual** hasta 2008.

Todo el decálogo tiene el mismo sentido: perfeccionar nuestro funcionamiento, hacer transparente, por lealtad y eficacia, la gestión de todos nuestros recursos para que esta gran máquina no se deteriore, se adapte al crecimiento afiliativo y al incremento de su responsabilidad social, y para que en poco tiempo pueda acoger mucha más afiliación y responder a los retos de una sociedad distinta de la que la vio nacer.

Para ello, también, nuestro proyecto de **ampliar la afiliación**, que se presenta articulado temporalmente y con cada epígrafe señalado en lo que respecta a la estructura responsable de su ejecución o las estructuras que deben cooperar necesariamente para hacerlo factible. El objetivo «ampliar la afiliación» es ambicioso: contener las desafiliaciones, atención individualizada, construcción de cauces de comunicación entre la estructura y los afiliados, programas para colectivos específicos, y construcción de instrumentos ágiles y estables de participación.

Es una agenda larga, es un trabajo de tiempo. Invertiremos trabajo, recursos e ilusión. Pero seremos rigurosos con nosotros mismos, con nuestro trabajo y con nuestra responsabilidad libremente asumida.

La Secretaría Confederal de Comunicación integra su trabajo de comunicación en este frente con la propuesta, ya debatida con las organizaciones, de poner en marcha al inicio del próximo año una **nueva publicación confederal para cuadros sindicales** que, con periodicidad garantizada, podrán tener información de los datos, acciones y reflexiones más relevantes para reforzar, con perspectiva confederal, sus tareas específicas en territorios, sectores y empresas.

La Secretaría Confederal de Organización, en una sesión próxima de este Consejo Confederal, presentará para su aprobación una propuesta que resuelva el encuadramiento afiliativo de sectores mal ubicados o fronterizos entre organizaciones, con criterios de eficacia de la acción sindical, para que, a futuro, queden señalados los límites racionales para cualquier ubicación o reubicación.

Esta misma Secretaría ya ha puesto en marcha un plan para comenzar a **incrementar, de nuevo, nuestro nivel de representatividad**, lanzando un programa de trabajo coordinado con todas las organizaciones.

La Secretaría de Organización ha asumido la responsabilidad de la **Formación Sindical**. Ha iniciado, bajo la responsabilidad de un adjunto a la Secretaría, la tarea de **revisar todo el plan de formación** para reforzar sus contenidos y adaptarlos a las nuevas realidades y necesidades.

Hace pocos días se celebró en Cádiz la **Escuela Confederal de la Juventud**. Un centenar de cuadros sindicales jóvenes debatieron sobre diversos aspectos de la acción sindical desde la óptica de la reivindicación de la igualdad de trato. El nivel de la discusión, la implicación de este colectivo de mujeres y hombres jóvenes, cuadros sindicales, delegados sindicales de todas las actividades, demuestran que esta organización despierta interés y atracción. Y debe tomar nota de la importancia de incluir a los jóvenes no sólo, como se ha establecido anteriormente, en lo relativo a «colectivos específicos» para los planes de afiliación, sino también de la necesidad de la participación directa de los jóvenes en toda la actividad sindical, en particular la acción reivindicativa. Las realidades del mercado de trabajo que con mayor empeño debe abordar CC.OO. están en esos sectores –servicios– donde jóvenes y mujeres se aproximan al trabajo como medio de supervivencia más que de integración social.

No quiero finalizar este informe sin hacer una referencia al **conflicto laboral de Izar**. Apoyamos a los trabajadores en sus movilizaciones. Queremos una solución negociada a la grave situación de los astilleros españoles. Apoyamos a la Federación Minerometalúrgica cuando reclama una mayor concreción del nuevo plan presentado por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), que supone un importante punto de partida para negociar, pero que contiene también significativas incongruencias.

Este Consejo Confederal al inicio de este mandato tiene ante sí desplegada la tarea para el próximo periodo en el campo de la relación del sindicato con trabajadores, empresas e instituciones y en el frente de trabajo interno, tan estratégico o más que el primero. Debe considerar que, como órgano máximo de dirección entre congresos, su función es velar por el cumplimiento de todos los objetivos del Programa de Acción. Las tareas que proponemos impulsar incumben a todas las organi-

zaciones confederadas, y en primer lugar incumben a la dirección sindical. Vamos a ser activos, rigurosos e inteligentes.

Tras el cambio político, ante una coyuntura económica con incertidumbres, en la inauguración de la UE de veinticinco miembros, CC.OO. debe asumir su papel de liderazgo sindical, de referencia social. Debemos seguir andando por la senda que nos ha llevado a este lugar de tanta responsabilidad. Debemos ser más exigentes con nosotros mismos que con cualquiera de nuestras contrapartes. Y por ello ninguna tarea de las asumidas, que están bien diseñadas, que emanan de nuestro Congreso, nos debe parecer excesivamente ambiciosa. Tenemos muchísimos recursos y muchísima responsabilidad.

Es, pues, el lugar y el momento de dar un nuevo impulso con decisión y con ilusión.

José M<sup>a</sup> Fidalgo Velilla  
Secretario general CS de CC.OO.

## LA CONSTITUCIÓN EUROPEA

### *Resolución aprobada por el Comité de Dirección de la CES en su reunión celebrada en Bruselas el 13 de julio de 2004*

La nueva Constitución Europea representa una clara mejora con respecto a los Tratados actuales que instituyen la Unión Europea. Es, sin embargo, menos ambiciosa y menos eficaz que lo propuesto por la CES, y queda por debajo de las recomendaciones de la Convención europea. Sin embargo, haciendo abstracción de estas reservas y debilidades, el nuevo Tratado constituye un paso adelante hacia un marco europeo mejorado, e incluso sin terminar, que merece y requiere el apoyo de la CES.

#### CONTEXTO

Al día siguiente de la adopción del Tratado de Niza, en diciembre de 2000, el Parlamento Europeo criticó este compromiso y propuso la creación de una segunda Convención (la primera redactó la Carta de Derechos Fundamentales) con el fin de hacer avanzar la integración europea. Un año más tarde, en diciembre de 2001, el Consejo Europeo de Laeken convocó la Convención europea sobre el futuro de Europa. Los jefes de Estado y de Gobierno encargaron a esta segunda Convención elaborar nuevas reglas para una Europa unificada, con el objetivo de reforzar la democracia, la transparencia y la eficacia en el seno de una Europa ampliada por la simplificación de los procedimientos y de las estructuras de toma de decisión y por la reorganización de los Tratados existentes.

La (segunda) Convención ha tenido sus discusiones –con la participación activa de la CES–, de febrero de 2002 a junio de 2003, y ha preparado un proyecto de Tratado estableciendo una Constitución para Europa. Se llegó a un amplio consenso en la sesión plenaria del 13 de junio de 2003 y se presentó en la reunión del Consejo Europeo de Salónica el 20 de junio de 2003: la Parte I se refiere a los valores, los objetivos, las responsabilidades, los procedimientos de la toma de decisión, los instrumentos y las instituciones; la Parte II contiene la Carta de los Derechos Fundamentales; la Parte III se refiere a las políticas y la Parte IV a los métodos de revisión y los mecanismos que permiten abandonar la UE.

La Cumbre Europea de diciembre de 2003 no permitió lograr un acuerdo, pero, el 18 de junio 2004, los jefes de Estado y de Gobierno alcanzaron finalmente el acuerdo sobre la primera Constitución de la Unión Europea. La Constitución entrará en vigor cuando todos los Estados miembros la hayan ratificado. Hay dos años para hacerlo.

Este acuerdo es importante a la luz de la nueva situación que se ha creado tras la reunificación europea, realizada por la adhesión de los diez nuevos Estados miembros de la UE en mayo 2004. Por los compromisos alcanzados en el Tratado de Niza, que permitían a los Estados miembros establecer

mecanismos de bloqueo, la Unión Europea estaba permanentemente amenazada de parálisis. Existía el riesgo de ver a la Unión Europea convertirse en una zona de libre intercambio regida por un mínimo de reglas comunes y volviendo la espalda a una integración con más empuje y a una Unión política, económica y social. Es lo que ha incitado al Parlamento Europeo –y, un año más tarde, al Consejo Europeo– a instituir una Convención encargada de redactar la Constitución.

## EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

Hay varias maneras de evaluar la nueva Constitución. Primero a la luz de las exigencias de la CES; en este caso, está claro que no es totalmente satisfactoria. Segundo, es posible comparar la versión final con el proyecto de la Convención Europea. Aquí también queda claro que se han introducido regresiones y restricciones, y que la Conferencia Intergubernamental (CIG) ha dado marcha atrás. Pero, en tercer lugar, si se compara con los Tratados CE/UE actualmente en vigor en el «Tratado de Niza», la CES está convencida que la nueva Constitución es mejor y, para los sindicatos, la única postura pragmática y realista es apoyarla.

La CES ha saludado el resultado de la Convención Europea. La Convención ha propuesto integrar la Carta de los Derechos Fundamentales en la Constitución y ha permitido igualmente progresar en algunas cuestiones sociales. Por el contrario, la Conferencia Intergubernamental no ha seguido por este camino y ha elegido una segunda vía. Este desenlace muestra los límites del método intergubernamental, en comparación con el procedimiento más abierto, más democrático y transparente de la Convención Europea.

El Comité Ejecutivo en su reunión los días 9 y 10 de junio 2004 aumentó la presión sobre los Gobiernos para que tomaran la iniciativa, y, en vísperas del Consejo Europeo, la CES lanzó un último llamamiento a los jefes de Estado y de Gobierno para que se avanzara en las cuestiones sociales. Se han obtenido mejoras menores (por ejemplo una referencia a la cumbre social tripartita), pero finalmente, los jefes de Estado y de Gobierno se han puesto de acuerdo en un denominador común por debajo de lo redactado en la Convención. El veto nacional sobre la política fiscal, incluso en materia de lucha contra el fraude fiscal transfronterizo, ha sido restablecido.

La parte más innovadora de la nueva Constitución es la Parte I, que ha sido objeto de debates intensos durante dieciocho meses y proporciona un nuevo marco de acción a la Unión Europea después de la unificación de Europa. De forma general se han obtenido los siguientes avances:

- Importantes objetivos, principios y valores (como la solidaridad, la igualdad, la no discriminación, la igualdad entre hombres y mujeres, etcétera.) serán reforzados.
- Las capacidades de bloqueo serán reducidas por la abolición del veto nacional en ciertas áreas.
- La codecisión (entre el Consejo de Ministros y el Parlamento, en pie de igualdad) será el procedimiento legislativo normal.
- Se concederán nuevos poderes al Parlamento Europeo en materia de legislación y de presupuesto anual de la UE (incluyendo la Agricultura).
- La UE adquiere una personalidad jurídica única.

- El nuevo presidente del Consejo Europeo será elegido por dos años y medio, lo que dará más visibilidad a su función y reforzará su papel de coordinación.
- Presidencias colectivas de dieciocho meses remplazarán la presidencia rotatoria de seis meses, lo que debería garantizar una mayor coherencia en las actividades.
- Se creará el puesto de ministro europeo de Asuntos Exteriores para que la UE pueda hablar con una sola voz y jugar un papel más visible en el escenario internacional.
- Se instaurará un nuevo sistema de voto de «doble mayoría» (de Estados y de población, la Convención había propuesto 50% de los Estados miembros y el 60% de la población, pero la CIG ha aumentado estos porcentajes a 55 y 65 respectivamente, añadiendo, desafortunadamente, un gran número de disposiciones complementarias, de mecanismos de seguridad y de excepciones, compensadas en parte por la posibilidad de instaurar cooperaciones reforzadas entre aquellos Estados miembros que lo deseen).
- Los símbolos europeos (como la bandera, el *Himno a la Alegría*, la divisa «Unida en la Diversidad» y el euro –que es más que un símbolo–) estarán inscritos en el texto.
- Un conjunto simplificado de instrumentos legales: las leyes europeas y las leyes marcos europeas sustituirán las directivas y los reglamentos, etcétera.

En comparación con el Tratado de Niza, y *en una perspectiva más específicamente social*, la nueva Constitución Europea marca ciertos avances:

- La nueva Constitución Europea reconocerá específicamente el papel de los interlocutores sociales y de la cumbre social tripartita.
- La «economía social de mercado» y el «pleno empleo» figurarán entre los objetivos de la Unión (en el Tratado de Niza, los términos son «economía de mercado abierta» y «empleo elevado»), así como la promoción de la «justicia social», la «solidaridad entre las generaciones» y la lucha contra la «exclusión social y la discriminación».
- La *igualdad entre sexos* será un valor de la Unión.
- La política social será explícitamente reconocida como una «competencia compartida», y no sólo como una competencia «complementaria».
- La Constitución incluirá la Carta de los Derechos Fundamentales (con importantes derechos sociales), que será jurídicamente vinculante y se podrá interpelar al Tribunal Europeo de Justicia. La Carta refuerza los Derechos Fundamentales y les da más visibilidad, incluidos los derechos sociales y sindicales.
- Se integran en la Constitución disposiciones relativas a las políticas horizontales sobre medio ambiente, protección de los consumidores, e integración de la dimensión de género, al igual que una cláusula social.
- Se instaure un fundamento jurídico para los Servicios de Interés Económico General.
- Se incorporan al Tratado nuevas posibilidades de coordinación económica en el interior de la zona euro, incluyendo la posibilidad de poner en marcha políticas fiscales comunes, por ejemplo, tasas «verdes» mediante voto por mayoría cualificada.
- Ya no se requiere unanimidad para los temas de Seguridad Social de los trabajadores migrantes.
- La coordinación abierta será reconocida como un instrumento de política social e industrial; la Comisión puede proponer líneas directrices, en particular en las cuestiones ligadas al empleo, la legislación laboral, las condiciones de trabajo, la seguridad social y la política industrial.

- Se reconoce a los ciudadanos el derecho de iniciativa; si alcanzan a reunir un millón de firmas en un determinado número de Estados miembros, tendrán derecho de pedir a la Comisión que someta al legislador una propuesta apropiada sobre cuestiones en las que los ciudadanos consideren que se impone un acto legal.

Está claro que la CES y sus afiliadas no han alcanzado todos sus objetivos. En cualquier caso, hemos obtenido el máximo posible teniendo en cuenta el contexto político, social y económico que ha prevalecido durante los dieciocho meses de Convención y los doce meses de CIG. De esta manera, la CES apoya la Constitución –a pesar de sus límites– porque las ventajas que aporta a los trabajadores y a los ciudadanos son reales y constituyen, sin ninguna duda, una mejora con respecto a las disposiciones actuales. Durante el proceso de ratificación, la CES y sus afiliadas continuarán subrayando la importancia del progreso mediante el reforzamiento y la modernización del modelo social europeo y mediante el reforzamiento de la Europa social. Un rechazo de la Constitución tendría como efecto paralizar la UE durante un periodo indefinido y hacerle, así, el juego a los numerosos oponentes de la UE, que querrían verla debilitarse y no tener proyecto. La mundialización, el poder del capital multinacional y la necesidad de combatir el neoliberalismo implican que los sindicatos y la sociedad civil necesitan una UE en desarrollo y que se apoye en valores sociales fuertes. La nueva Constitución es imperfecta, algunos puntos son débiles, pero es la única que tenemos encima de la mesa. Debe ser considerada como el punto de partida de un largo proceso, y no como el final. La CES y sus afiliadas harán todo lo que esté en sus manos para garantizar que este primer paso no es el último y que la Europa social en particular podrá realizar decididos progresos hacia el futuro.

De cara a una próxima revisión de los Tratados, la CES está dispuesta a participar en una futura (tercera) Convención y a presentar propuestas concretas para fortalecer la Europa Social, los derechos sindicales transnacionales, mejorar la coordinación económica y la gobernanza, introducir el voto a la mayoría cualificada en la política social y fiscal, armonizar la Parte III con la Parte I respecto al compromiso de lograr el pleno empleo, la economía social de mercado y la cláusula horizontal, y actualizar las disposiciones antiguas.

En el próximo periodo, la CES hará campaña para conseguir:

- Pleno empleo, crecimiento económico, desarrollo sostenible y justicia social.
- Derechos transnacionales para trabajadores y sindicatos.
- Sistemas de diálogo social aceptables en todos los países de la UE.
- Servicios públicos dignos y Estados de Bienestar de alta calidad.
- Condiciones laborales en los servicios basadas en el principio del país de destino y no en el país de origen.
- Igualdad.
- Ampliar las medidas constitucionales que desarrollen la Europa social.