



programa de acción

Estender a nosa organización Consolidar a industria

Gure erakunde hedatu Industria sendotu

Estendre la nostra organizació Consolidar la indústria

**Extender nuestra organización
Consolidar la industria**




5, 6 y 7 de mayo de 2005
Palacio de Exposiciones y
Congresos de Valladolid

III Congreso Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

programa de acción

**Extender nuestra organización
Consolidar la industria**





5, 6 y 7 de mayo de 2005
Palacio de Exposiciones y
Congresos de Valladolid

III Congreso Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

programa de acción

Extender nuestra organización
Consolidar la industria



Madrid, Diciembre de 2004

Edita:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
C/ Fernández de la Hoz, 12. 28010-Madrid
Tel: 91 310 41 11. Fax: 91 319 17 11.
E-mail: afrechoso@fm.ccoo.es www.minerometal.ccoo.es

Dirección y Coordinación:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

Elabora:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

Producción:

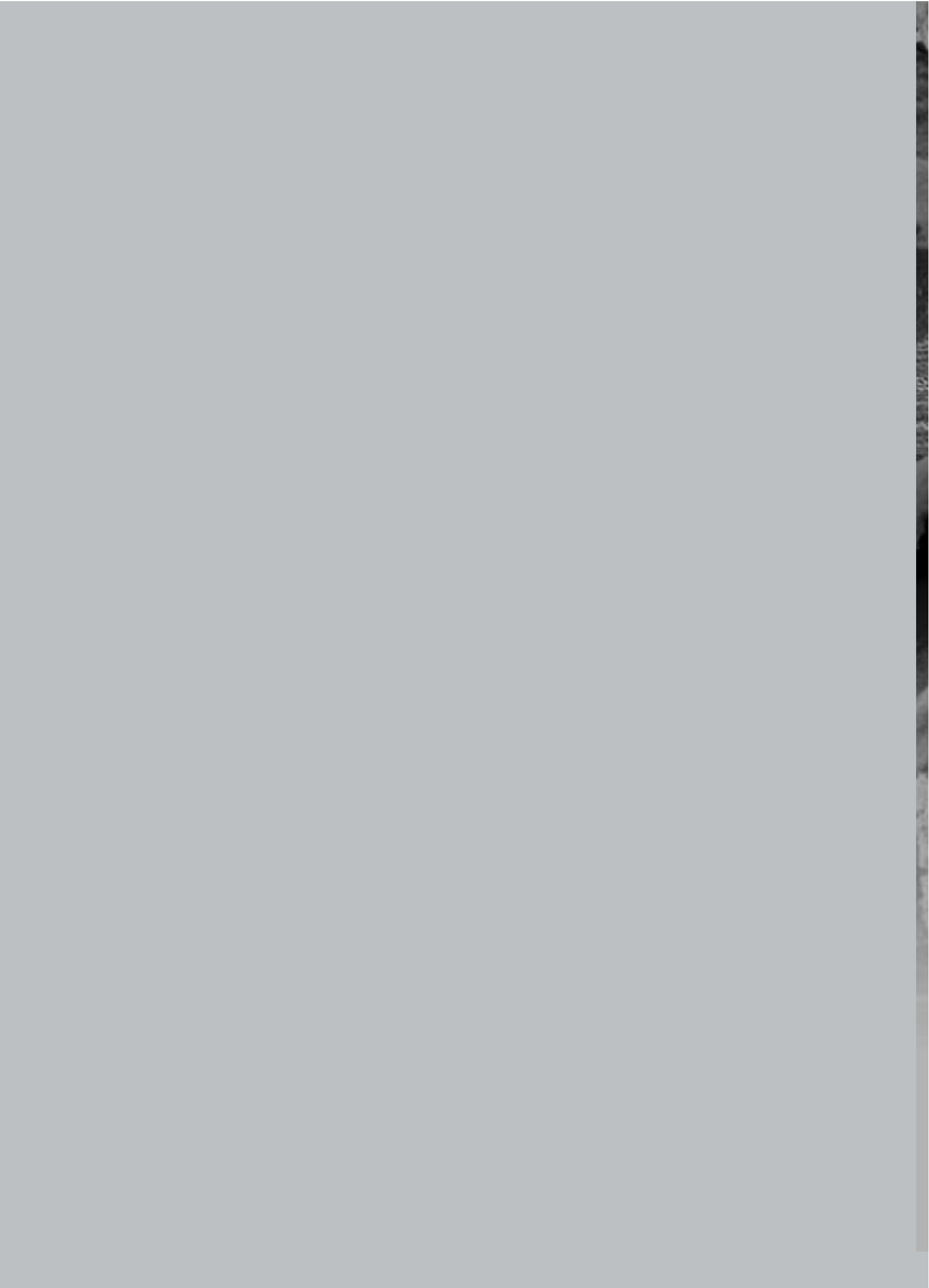
io centro sistemas de comunicación. E-mail: io@io-siscom.com
www.io-siscom.com

Depósito Legal: GU-658/2004

Impreso en papel reciclado

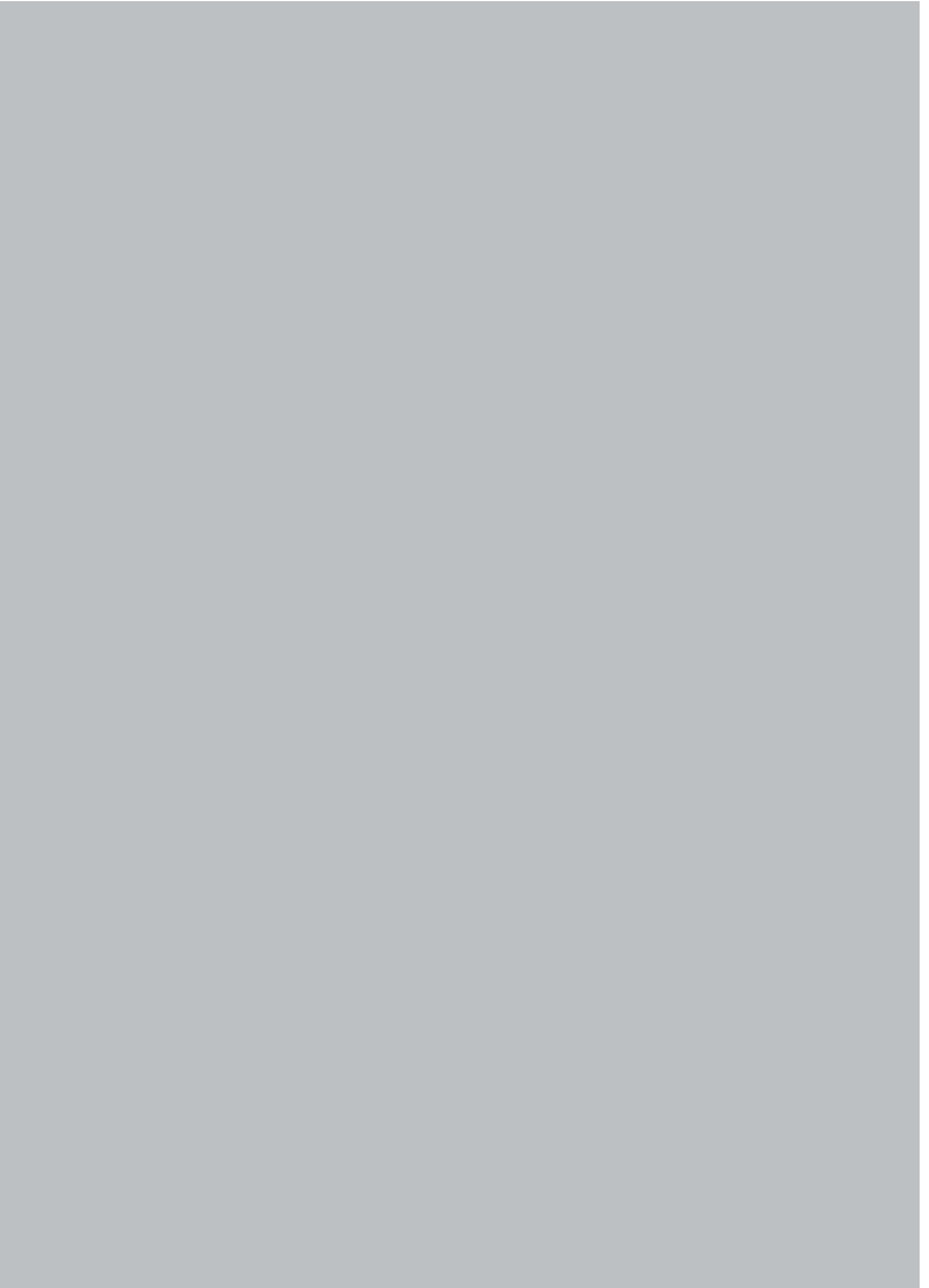
Índice

1. Potenciar la negociación colectiva y aumentar la participación en la empresa para garantizar una amplia red de seguridad y hacer de ella la tarea básica del sindicato.....	7
2. Ampliar la afiliación , promover la participación de las personas afiliadas en la actividad sindical, mejorar su atención y sus derechos.....	23
3. Actuar con eficacia y transparencia , basar nuestras formas de trabajo en la participación, la cooperación y la comunicación y establecer una gestión integrada de los recursos que utilizamos.....	31
4. Reforzar la acción sindical y las regulaciones sociolaborales en los procesos de descentralización productiva	37
5. Promover una Política Industrial y Sectorial que combine la innovación, el desarrollo tecnológico y la sostenibilidad medioambiental con el crecimiento, la estabilidad y la cualificación del empleo	43
6. Trabajar por la igualdad de trato en el empleo y combatir la discriminación laboral.....	51
7. Contribuir a reforzar el sindicalismo europeo e internacional, comprometernos con el desarrollo de la Europa política y social.....	55





Programa de acción



1. Potenciar la negociación colectiva y aumentar la participación en la empresa

I 1.1. Análisis de la situación

La Negociación Colectiva ha gozado, a lo largo de nuestros congresos, de las más exquisitas definiciones, situándola como “el eje central de nuestra actividad sindical” o “la razón de ser del sindicato”. No en vano, la Negociación Colectiva eleva nuestro papel de interlocución, centra y concreta nuestras reivindicaciones generales o específicas y las traslada a cada ámbito de negociación, ya sea con la empresa, con la organización patronal o con el Gobierno.

En la Negociación Colectiva, desplegamos toda nuestra capacidad de organización, de elaboración, de participación de la afiliación y de comunicación con los trabajadores y las trabajadoras. Impulsamos y gobernamos los conflictos y, finalmente, acordamos. Es, en ese momento, cuando el sindicato se muestra como la herramienta más útil para mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras y los trabajadores; es cuando éstos tienen que sentirse más representados e identificados con el sindicato y, por consiguiente, es cuando la organización tiene que salir más fortalecida, para crecer en afiliación y hacer más grande el sindicato.

Los avances laborales y sociales que se han producido en nuestro país en las últimas décadas han estado especialmente protagonizados por Comisiones Obreras. Desde la reducción del tiempo de trabajo en la empresa, hasta la consolidación del sistema público de pensiones, solos o acompañados, el sindicato ha establecido las reivindicaciones y ha dirigido el conflicto. Hemos acordado, pero también hemos confrontan-

II
- do con empresas o patronales y gobiernos.
- El reforzamiento de nuestra organización, la capacidad de movilización y la alta responsabilidad para alcanzar el acuerdo nos han otorgado el reconocimiento de los trabajadores y las trabajadoras, pero también de la sociedad en general.

5
-
- Hoy, ya nadie daría por legitimada una mesa de negociación donde no estuviera Comisiones Obreras. Para los trabajadores en general, hombres, mujeres, jóvenes, pensionistas, inmigrantes o desempleados, afiliados o no, somos el referente para la negociación de sus intereses, porque es la actividad más consolidada que el sindicato ha desarrollado. Aunque, lamentablemente, no siempre hemos sido capaces de concretar en incrementos sustanciales de afiliación las conquistas logradas en el desarrollo de nuestra acción sindical.

10
-
- Ahora bien, como ya tenemos definido en reiteradas resoluciones, la Negociación Colectiva no se reduce a la exclusiva actividad de negociar los contenidos de los convenios colectivos. Ha de ser, por definición, una actividad permanente del sindicato, porque los elementos más influyentes en las condiciones sociolaborales del trabajo también son dinámicos, cambiantes y conflictivos para su aplicación concreta. Por lo tanto, la acción del sindicato toma su más genuina esencia en los centros de trabajo, en los espacios concretos en que se plasma el conflicto general entre capital y trabajo, en la práctica cotidiana de defensa y avance de los derechos del trabajo, por medio del contacto sensible con las relaciones sociolaborales concretas. La base material sobre la que construimos



I

(y en la que refrendamos) nuestra opción sindical de clases: es la movilización y organización colectiva de los trabajadores y trabajadoras para la regulación, también colectiva, de las condiciones de empleo y de trabajo, en conexión con nuestras propuestas en los ámbitos sociopolíticos, respecto de las políticas económicas, industriales y sociales.

La proyección práctica de estas históricas señas de identidad pasan por combinar eficazmente los recursos sindicales con nuestras estrategias de acción sindical y de Negociación Colectiva. Es decir, planificar el trabajo sindical desde la consideración de que los instrumentos para la acción sindical son una base primordial de la capacidad de mejorar los marcos de regulación sociolaboral de los trabajadores y las trabajadoras en la Negociación Colectiva. Por ello, reforzando y ampliando la presencia y capacidades de la FM de CC.OO. en los centros de trabajo, no sólo actuaremos con más eficacia, sino como red de solidaridad sectorial y agentes activos de los cambios sociales. Nuestra presencia en las empresas se produce tanto a través de las personas afiliadas a CC.OO., como de las Secciones Sindicales que, en las medianas y grandes empresas, las aglutinan orgánicamente, y por medio de los representantes de CC.OO. en los órganos unitarios de representación. La FM de CC.OO. ha dedicado siempre sus máximos esfuerzos a conseguir que la afiliación y la representación se amplíen. Fruto de este trabajo, somos la primera organización sindical de rama con mayor afiliación y representación electoral.

Las relaciones contractuales se desarrollan en un marco social, económico, político e industrial, sometido a permanentes transformaciones, condicionando de forma decisiva las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. Estos cambios en la configuración industrial presentan una multiplicidad de variantes y se manifiestan con la creación de nuevas formas societarias, la fragmentación de las empresas, los

II

- procesos de externalización de actividades o la deslocalización de industrias. También los cambios en la organización del trabajo y en los modelos de producción están afectando a los contenidos esenciales de los convenios colectivos.

- Estas realidades económicas, industriales, tecnológicas o productivas, así como los altos niveles de flexibilidad laboral que vienen reclamando las empresas, contribuyen al crecimiento de los índices de temporalidad y precariedad, afectando sensiblemente a nuestra capacidad de actuación. Las direcciones de las empresas lo saben y apuestan por un modelo de relaciones laborales y de Negociación Colectiva lo más desestructurado posible, por la vía de lograr espacios laborales desregulados. Estos cambios inciden en nuestra capacidad de intervención en la empresa y en la participación sobre las decisiones que se adoptan. Las carencias de los instrumentos de participación y negociación pueden traducirse en pérdidas de poder sindical. Por ello, debemos poner en marcha medidas organizativas que garanticen la presencia activa y el protagonismo de la intervención sindical en los centros de trabajo.

- Todo ello nos sitúa en una realidad sociolaboral y sindical que, si no nueva, se encuentra más acentuada en los últimos años. El prolijo debate sindical en torno a todas ellas y la capacidad colectiva de elaboración en el interno del sindicato nos han permitido perfilar propuestas más acabadas en sus contenidos. El trabajo de nuestras organizaciones por reforzar la dirección sindical de la negociación colectiva ha permitido avanzar en la implantación de muchas de esas propuestas.

- Desde hace años, organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) o el Fondo Monetario Internacional (FMI), la patronal española Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y, en general, el empresariado español vie-

I

nen situando la flexibilidad laboral como el paradigma de las relaciones laborales al que tiene que acceder España, si quiere alcanzar mejores cuotas de competitividad y de crecimiento económico. Esta insistencia la basan en un modelo de creciente desregulación de las relaciones laborales, de precarización del empleo y de los sistemas de protección social.

No es éste el modelo de flexibilidad que defendemos desde Comisiones Obreras. La flexibilidad laboral no es por sí sola antagonista de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Lo que la hace perversa es la ausencia de regulación. Un incremento de flexibilidad en la organización del trabajo debe ir acompañado de una mayor regulación de esa flexibilidad.

Se trata, en definitiva, de alcanzar acuerdos equilibrados entre las necesidades productivas de las empresas y los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, por medio de las regulaciones colectivas pactadas, impedir la discrecionalidad de las medidas a adoptar. Por ello, la intervención sindical en la organización del trabajo y en el conjunto de los procesos de toma de decisiones de las direcciones de las empresas cobra una importancia capital en estos momentos.

Esa misma práctica sindical nos enseña que, cuando trabajamos colectivamente por alternativas de regulación de los derechos laborales frente a las iniciativas empresariales unilaterales, recogiendo las sensibilidades colectivas de los trabajadores y las trabajadoras, los resultados hacen prevalecer esos derechos laborales en los contextos de cambios organizativos, técnicos y productivos con los que convivimos de manera dinámica y cotidiana en las empresas. Una práctica sindical estratégica, para lograr la creciente participación activa de los trabajadores y las trabajadoras en el diseño de los procesos de cambio en las empresas y en sus regulaciones sociolaborales.

II

- Los derechos laborales no tienen una única forma de expresarse o de manifestarse. Así lo debemos entender. Por tanto, si en una negociación acometemos, por ejemplo, reformas en la distribución del tiempo de trabajo, tenemos en el sindicato criterio suficiente para poder negociar la regulación de los descansos diarios, semanales o las vacaciones, la distribución irregular de la jornada, cuándo, cómo y en qué condiciones. En definitiva, tenemos criterio para hacer convivir los derechos laborales con los intereses de las empresas, evitando las arbitrariedades a través de nuestra intervención sindical en esa regulación.

- La legislación laboral ha perdido buena parte de su carácter de garante directa de las condiciones laborales. Determinados derechos sociales y laborales que antes eran tutelados por las normas legales, ahora, tienen carácter dispositivo y se han trasladado a la negociación colectiva. Nuestra propuesta sindical no debe limitarse a transcribir textualmente lo que antes reflejaba la Ley, tal y como, mayoritariamente, hicimos con las Ordenanzas Laborales. Lo que requiere la movilización y la negociación es que, manteniendo y avanzando en esos derechos, les demos una forma más útil para los trabajadores y las trabajadoras en la realidad industrial en que se tengan que aplicar.

- Por último, la Negociación Colectiva que hemos de abordar en nuestros sectores no puede someterse estrictamente a la presentación de resultados inmediatos o en el corto plazo, como pueden ser los salarios o la jornada.

- La FM de CC.OO debe proyectar su trabajo hacia el empleo seguro y con derechos de los trabajadores y las trabajadoras. El sindicato ha de tener una política de empleo y una decidida apuesta por llevar a la Negociación Colectiva la estabilidad laboral y combatir la perversión de los instrumentos contractuales. Pero también es tarea de la negociación colectiva la concre-



I

ción de acuerdos para la formación continua de los trabajadores y las trabajadoras, que garanticen las mejores condiciones para mantener el empleo o acceder a él desde una adecuada cualificación profesional, así como al reconocimiento de sus aportaciones profesionales en los procesos de trabajo, es decir, a su promoción socio-laboral en el empleo concreto.

La integración de las políticas de formación en la negociación colectiva tiene tanto valor para el futuro como las de estabilidad en el empleo, la prevención de riesgos, las políticas de género o de juventud en el presente. Debemos acondicionar la estructura del sindicato para garantizar la eficacia de todas las materias sociolaborales que convergen en la Negociación Colectiva.

Condicionantes de la Negociación Colectiva

La situación en la UE

Las especiales circunstancias en que se manifiestan (en algunos países de la Europa más desarrollada) los procesos de deslocalización industrial y la firme apuesta empresarial por quebrar los modelos de estructuración de la negociación colectiva de esos países pueden condicionar la Negociación Colectiva en nuestras empresas y sectores e, incluso, ser partícipes de los criterios de reforma laboral que se pudieran estar estudiando por parte de la patronal y del Gobierno en estos momentos.

Los grupos multinacionales y, más concretamente, los sectores automovilístico y de tecnologías de la comunicación vienen ejerciendo una permanente presión sobre la negociación colectiva, tendente a romper los referentes legales o pactados de la jornada de 35 horas en países como Alemania y Francia y, de forma generalizada, a la reducción de los costes laborales.

Los acuerdos que se producen en el seno de estas empresas multinacionales, en países donde la negociación colectiva está

II

- sólidamente estructurada en convenios
- con un ámbito territorial amplio, suponen la
- ruptura de los contenidos más homogéneos
- de la negociación interna y la previsible ex-
5 - portación de esa política al resto de los paí-
- ses donde las empresas están ubicadas.

- Esto va a requerir que, en el seno de la
- Federación Europea de Metalúrgicos
10 (FEM), se adopten políticas sindicales co-
- ordinadas que permitan gobernar los
- cambios internos en las empresas, sin
- que ello suponga rupturas en la articula-
15 - ción de la negociación colectiva de los paí-
- ses miembros.

La Negociación Colectiva en el ámbito estatal

20 En el Estado, la Negociación Colectiva no
- ha alcanzado, para los sectores encuadra-
- dos en la FM de CC.OO., los niveles de ar-
- ticulación que hemos pretendido, basando
- su regulación estatutaria, fundamental-
25 - mente, en el ámbito de la empresa y en el
- provincial. Sólo algunas excepciones de
- convenios estatales han irrumpido en ese
- esquema sectorial estatal.

30 Los Acuerdos Interconfederales para la
- Negociación Colectiva (AINC), pese a tra-
- tarse de un conjunto de orientaciones y re-
- comendaciones que compartimos las par-
- tes firmantes, pero sin eficacia de obligado
35 - cumplimiento en los convenios, han per-
- mitido abordar en mejores condiciones
- elementos estratégicos en las relaciones
- laborales de las empresas y sectores por
- medio de los procesos de negociación co-
40 - lectiva. Espacio en el que cabe mencionar
- el innegable impulso que hemos materializ-
- ado, en los diferentes ámbitos de nego-
- ciación, en materias como la igualdad de
- trato o la extensión e intensificación de las
45 - cláusulas de revisión salarial indicadas en
- las tasas de inflación anual.

- No obstante, es objetivo de esta Federa-
- ción participar de forma más activa en los
- procesos de concertación que afecten a
50

I	II
<p>las políticas de negociación colectiva del sindicato. Tenemos definido en nuestro marco confederal que la negociación colectiva es una actividad de las federaciones. Siendo esto así, hemos de convenir que nuestro papel ha de superar el de espectadores consultados, para pasar al de interlocutores directos.</p>	
<p>Esto ha de cobrar mayor dimensión en los posibles procesos de reforma de la negociación colectiva que, en el ámbito de nuestro país, pudieran acometerse.</p>	
<p>Desde el punto de vista interno, el desarrollo que ha experimentado la Negociación Colectiva en los últimos años no es fruto del azar. Éste está estrechamente ligado a los cambios legales, convencionales, industriales e, incluso, por qué no, a las capacidades y a las carencias organizativas del sindicato.</p>	
<p>Dando por reproducidos los análisis de anteriores congresos, cuyas referencias históricas evidentemente no se han visto alteradas, conviene, eso sí, refrescar los elementos que siguen teniendo vigencia como condicionantes de la actual negociación colectiva, añadiendo alguna casuística y algunas prácticas sindicales, propias o ajenas, que, sin ser novedosas, están condicionando el marco de negociación de esta Federación en sus distintos ámbitos.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • De origen legal: Aún habiendo frenado radicalmente iniciativas de reforma del sistema de Negociación Colectiva del pasado Gobierno del PP, la derogación de la Ordenanza Laboral, sin una norma pactada de regulación sectorial que la sustituyera; algunas reformas laborales anteriores que han eliminado la condición de derecho mínimo de los convenios provinciales; la transferencia al ámbito de la negociación colectiva de normas y derechos que antes tutelaba la Ley y el desatinado criterio de legitimidad (por el cual se permite la constitución de unidades de negociación al margen de las organizaciones sindicales e, incluso, patronales) con- 	<p>vergen en la formulación de algunos nuevos problemas a afrontar en la estrategia federal de negociación colectiva. Situaciones que, básicamente, pueden ser provocadas porque nuestro ordenamiento jurídico invalida la concurrencia de más de un convenio colectivo, lo que supone que los convenios de empresa no se vinculen necesariamente al convenio sectorial correspondiente, salvo que esto se establezca expresamente como derecho supletorio. Estas situaciones presentan, con carácter general, estas dos características problemáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución de nuevas unidades de negociación en el ámbito de la empresa, al margen del control sindical. • Más convenios de empresa, que sitúan su contenido por debajo de convenio provincial. <p>Este modelo de negociación, que utiliza el coste del factor trabajo como elemento central de la competencia entre empresas, puede terminar provocando la tendencial huida de los marcos reguladores del convenio sectorial por medio de la negociación de convenios colectivos de empresa. Esta práctica, aún limitadamente, viene manifestándose en sectores muy pequeños, con bajos niveles de representación sindical y, generalmente, alejados de la atención cotidiana del sindicato.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De origen convencional: La relación de sectores sobre los que interviene nuestra Federación adolece de una cierta imprecisión. No se trata de una especificidad estricta de los ámbitos sectoriales de la FM de CC.OO., sino que responde a un efecto general causado por diversos procesos; de una parte, los correspondientes a los cambios que vienen experimentándose en la estructura económica española (terciarización de una parte de las actividades tradicionalmente industriales); de otra, a la



I

emergencia de nuevas actividades y especialidades en el seno de los sectores y empresas industriales, movidos por las innovaciones tecnológicas y el desarrollo de combinaciones de producción y prestación de servicios de manera indivisible en su ejecución (aunque organizativamente puedan presentarse como separadas) y, finalmente, por estrategias empresariales de “descuelgue” de los marcos integrados de negociación colectiva, para facilitar la fragmentación de ésta y la reducción de los costes laborales por medio de la ruptura de las regulaciones más garantistas de las condiciones de empleo y trabajo.

La falta de definición de los ámbitos funcionales nos lleva a consecuencias que requieren nuestra atención:

- Sectores que se agrupan en el entorno de nuestra negociación colectiva por criterios de similitud de actividad.
- Actividades metalúrgicas, sin definición en nuestros ámbitos funcionales, que han sido incorporadas en convenios sectoriales de otras ramas de la actividad con costes laborales más modestos.
- Sectores que no se identifican claramente con ningún convenio y no se les aplica ninguna norma convencional.
- Sectores a los que les es aplicable más de un convenio sectorial.

Es necesario también que analicemos y elaboremos propuestas sobre una modalidad de negociación que irrumpe, no con mucha fuerza pero sí con evidentes consecuencias negativas. Nos referimos a las “Empresas de Servicios”.

Estas empresas utilizan el instrumento del convenio propio con costes laborales muy por debajo de los convenios

II

provinciales e incorporan, en sus ámbitos funcionales, una multiplicidad de actividades, entrando en franca competencia con los convenios sectoriales.

Otros aspectos, no menos importantes, son los referidos a la intención de excluir a determinados colectivos de la negociación colectiva, bien por manifestación expresa, como puede ocurrir con parte de los colectivos de Técnicos, Profesionales y Cuadros (TPC), o por la ausencia de un tratamiento adecuado a los sectores de mayor debilidad contractual, como son los trabajadores y las trabajadoras con contrato temporal, los y las jóvenes o las mujeres.

Las condiciones laborales del colectivo de técnicos y administrativos han estado subrepresentadas en buena parte de la negociación colectiva e, incluso, de los propios órganos de representación unitaria. Unas veces por voluntad propia de partes de estos colectivos y, otras, por decisiones carentes de una visión global de las condiciones diversas que se presentan en las relaciones laborales.

Estos hechos pueden suponer el alejamiento sindical de una parte importante de trabajadores y trabajadoras cualificadas y permitir a las empresas utilizar este vacío, de vínculo y control sindical, como banco de pruebas de muchas de las reformas en la organización del trabajo que, posteriormente, nos han llegado de forma generalizada materializadas en crecientes procesos de individualización de las relaciones laborales en las empresas.

- **De origen en la estructura productiva:** A los procesos de desconcentración productiva le sucede una serie de efectos diversos, consecuencia de la reubicación de la actividad en otras empresas o en otros sectores.

I	II
Así, después de un proceso de fragmentación de la producción, las actividades se reubican en empresas especializadas a modo de industria auxiliar, industria proveedora, etc.	- federal clave de homogeneización de los convenios colectivos; además de una ausencia de articulación de esos convenios con los acuerdos federales.
Esta forma de producir lo mismo, pero en otro sitio o por otra empresa, afecta no sólo a la negociación colectiva, sino también a la propia acción sindical. En primer lugar, porque desaparece la tutela del convenio de empresa, generalmente más garantista, para pasar al ámbito del convenio sectorial. En otros casos, la especialización conlleva, incluso, el encuadramiento en otros sectores de la producción, regulados por otros convenios sectoriales.	- Todo esto viene condicionando, en mayor o menor medida, la negociación colectiva. Y lo hace de una forma desigual a lo largo de nuestras organizaciones, porque la realidad industrial es distinta, tanto en el volumen de concentración de empresas, como en su tamaño u origen.
Este tipo de empresas subcontratadas suele albergar altos índices de precariedad laboral y, con ello, una disminución de efectivos sindicales para la acción y la negociación colectiva, provocando dos elementos antagónicos a nuestras concepciones sobre la negociación colectiva: la individualización de las relaciones laborales y los sistemas de producción a destajo. Ambas son formas intrínsecamente identificadas con la desregulación laboral en las materias más estructurales de la prestación del trabajo asalariado.	- Las Secciones Sindicales juegan un papel esencial en el objetivo de que el sindicato sea sujeto principal de la Negociación Colectiva y en las relaciones laborales en las empresas, vinculando su acción sindical específica con la estrategia federal. Extender nuestra afiliación y organizarla a través de las Secciones Sindicales es una tarea esencial para conseguir una mayor fuerza organizativa y una mayor presencia del sindicato en las empresas, elementos clave para el refuerzo de los procesos de negociación colectiva. Y, adicionalmente, estas organizaciones del sindicato en la empresa son la única garantía para guiar nuestras actuaciones en los Comités de Empresa.
<ul style="list-style-type: none"> • De origen en las estructuras organizativas de la Federación: En ocasiones, los desequilibrios en la negociación colectiva tienen orígenes endógenos. Algunas situaciones puntuales en nuestra estructura organizativa han propiciado la participación tutelar de los órganos territoriales del sindicato, actuando como dirección exclusiva de la negociación colectiva. 	- Asimismo, la presencia del sindicato en las empresas se refuerza con su participación a través de las elecciones sindicales. El proceso electoral es hoy un cauce irrenunciable de participación de la población trabajadora y un factor de legitimidad sindical que refuerzan nuestra capacidad de intervención. El sindicato debe asegurar la defensa de los derechos e intereses de quienes trabajan en las pymes encuadradas en la FM de CC.OO. Debemos ampliar nuestra representación electoral en estas empresas y adecuar nuestro modelo organizativo para que se favorezca su vínculo con los procesos de la negociación colectiva sectorial.
Estos casos pueden situar a esos convenios fuera de las orientaciones federales de negociación y, con ello, alcanzar una mayor dispersión de su contenido normativo respecto del presupuesto	



I

Formación y cualificación profesional

El derecho a la formación y cualificación profesional de los trabajadores y las trabajadoras y su reconocimiento se encuentran entre los temas estratégicos de la acción sindical. En el ámbito sociopolítico de nuestra actuación, reivindicamos el derecho al acceso de toda la ciudadanía a una educación y formación de calidad. En el marco de la negociación colectiva, para hacer efectivos estos derechos generales, cobra especial relevancia la negociación colectiva sectorial y de empresa. Esta relevancia viene determinada por la fuerte conexión existente entre el tratamiento de la profesionalidad en el empleo, los sistemas de clasificación profesional en los sectores y empresas, las formas de organización del trabajo (en tanto en cuanto son conformadoras de la división de tareas, funciones y requisitos de conocimientos) y las condiciones reales de acceso de trabajadores y trabajadoras a las acciones formativas, para el mantenimiento o la mejora de sus aptitudes profesionales.

En el ámbito institucional estatal, se han producido modificaciones normativas de extraordinario calado para las políticas de formación y cualificación profesional, que deben ser consideradas como contextualizadoras para la elaboración de nuestras estrategias sindicales en estas materias.

En primer lugar, hay que destacar el desarrollo reglamentario de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional, que va avanzando hacia la configuración del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNC), aunque de manera lenta y burocrática, pero dando los primeros pasos (aún de carácter técnico) hacia la elaboración del Catálogo de Cualificaciones, que definirá los contenidos de las principales Cualificaciones del conjunto de sectores de la actividad económica.

Asociado a ese catálogo, se están elaborando los contenidos formativos regulados, que serán pertinentes para acceder al re-

II

- conocimiento de esas cualificaciones profesionales. Estos contenidos formativos, conjunto que dará forma al Catálogo Modular Asociado de Formación, serán la base fundamental de la configuración de acciones de formación continua reconocibles por el SNC, es decir, acreditables y certificables por los trabajadores y las trabajadoras.

- Asimismo, se ha producido una revisión de gran calado en el sistema de Formación Continua, con una nueva regulación de los criterios y procedimientos para el acceso a los recursos públicos de este subsistema. Esta regulación normativa redundante en la necesidad de reforzar la negociación colectiva en su papel de concreción de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras a la cualificación, al aprendizaje y a la formación a lo largo de la vida, en el marco de las relaciones laborales en los sectores y empresas.

- En el sector del metal, a partir del Acuerdo de Formación firmado en abril del año 2002 por la FM de CC.OO., MCA-UGT y Confemetal, se ha constituido la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo, entidad bipartita que, en un primer momento, desarrolla básicamente su actividad en el área de la formación, si bien sus objetivos a desarrollar inmediatamente se sitúan en un amplio espacio de las políticas de empleo e industriales del sector. Esta iniciativa ha generado una dinámica de incremento de la intensidad del Diálogo Social Sectorial en estas materias en varias Comunidades Autónomas.

- Este primer paso concreto de la Fundación se ha sustanciado en la elaboración de una propuesta unitaria de acciones formativas estratégicas para los trabajadores y las trabajadoras del sector metalúrgico. Se trata de una elaboración consensuada entre las tres organizaciones integrantes de la Fundación, que supone una primera oferta formativa sectorial, la cual ha sido

I

incluida en un Contrato Programa de Formación Continua para el Sector del Metal, suscrito con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) en el marco de la nueva regulación del sistema de Formación Continua.

Este Contrato Programa sirve de anclaje institucional para el desarrollo concertado de la formación a las personas ocupadas en nuestros sectores metalúrgicos, cuya plasmación concreta ha de realizarse en el conjunto del Estado, de manera coordinada y descentralizada por parte de las Federaciones de Nacionalidad o Región. Asimismo, se trata de una iniciativa no sólo vinculada a las nuevas condiciones de la regulación institucional y normativa de la Formación Continua, sino también incardinada en una nueva forma de desarrollo del diálogo social sectorial y de orientación del papel de la negociación colectiva en el desarrollo y adaptación concreta a los ámbitos sectoriales de materias centrales para las condiciones sociolaborales de los trabajadores y las trabajadoras.

Responsabilidad social de las empresas

La introducción e integración de políticas de responsabilidad social de las empresas (RSE) en las estrategias y gestión de éstas es un hecho que cada vez cobra más importancia. La mayoría de las empresas multinacionales, españolas o no, ya incorporan a sus balances anuales, además de los parámetros económicos, las dimensiones sociales y medioambientales de los impactos de sus actividades. Estamos ante lo que se conoce como el triple balance (económico, social y medioambiental) que está siendo asumido, en gran medida, por las grandes empresas como un elemento diferenciador que añade valor y reputación y que, además, persigue mejorar las condiciones para competir en los mercados más abiertos.

En los últimos años, a partir de la elaboración realizada en el ámbito de las instituciones políticas europeas (Comisión y Par-

II

- lamento) y de la configuración de una red mundial en torno al denominado pacto mundial (*global compact* de Naciones Unidas), estas estrategias y políticas están teniendo más auge y han cobrado un especial relieve en las prácticas de las empresas en los niveles nacionales.

10 El Sindicato, estando de acuerdo en la introducción y el fomento de las prácticas de responsabilidad social, no debe dejar pasar por alto la exigencia de la participación sindical, más allá de la mera información de los resultados y los compromisos adoptados por las empresas y administraciones públicas en materia de RSE. Una información que, cuando se produce, se hace de forma inopinada y que, en general, carece de credibilidad (auditorías internas e informes de consultoras pagados por las mismas empresas).

25 La implicación en la elaboración de estas estrategias y el seguimiento y cumplimiento de los compromisos sociales y medioambientales es una cuestión de vital importancia. Se trata de un nuevo frente de trabajo que, además de las iniciativas más generales en las que participamos, hay que concretar en la práctica sindical en las empresas y centros de trabajo.

35 La perspectiva de futuro, teniendo en cuenta los elementos más actuales y más controvertidos del debate de RSE y que nosotros tendremos en cuenta en los ámbitos del diálogo social, se centran en la necesidad de disponer de un marco jurídico por el que hacer transitar la responsabilidad social.

1.2. Objetivos que nos proponemos

- Reforzar y sindicalizar más la Negociación Colectiva desde las estructuras federales, frente a las tensiones individualizadoras, y hacer del proceso una actividad permanente, impulsada y evaluada por éstas, vinculando a las



I

Secciones Sindicales y a los delegados y delegadas de las pymes.

- Reforzar nuestra presencia en las empresas; ganar derechos de participación e intervención; ampliar la capacidad de actuación sindical en la organización del trabajo; avanzar en la democratización de las relaciones laborales; promover una participación más activa de la afiliación, de los trabajadores y trabajadoras y, de forma especial, de los más jóvenes.

1.3. Propuestas de actuación

En el ámbito europeo:

- Impulsar, en coordinación con la Comisión Ejecutiva Confederal, Directivas Comunitarias para la concreción del derecho a la negociación colectiva en la Unión Europea (UE).
- Potenciar los Comités de Diálogo Social Sectorial existentes y promover la constitución de los correspondientes a los demás sectores.
- Reforzar los derechos y los mecanismos de representación sindical en el ámbito de la UE.
- Contribuir de forma decisiva a una política sindical común en el seno de la FEM, que defina las estrategias de negociación colectiva en este ámbito y su coordinación.
- Definir los criterios de actuación sindical común, coordinados por la FEM, en los procesos de relocalización productiva.

En el ámbito Confederal

- Alcanzar un acuerdo entre las Federaciones para definir con claridad los ámbitos sectoriales a los que dirigimos nuestra actividad sindical.
- Acordar la presencia federal en las negociaciones con los gobiernos que afecten a la Negociación Colectiva o

II

sobre reformas legales que pudieran acometerse.

En el ámbito Federal estatal

- Todas las personas que trabajan en nuestros sectores tienen que tener un convenio de referencia. Para ello, resulta necesario definir los sectores sobre los que vamos a desplegar nuestra actividad sindical, como base para precisar la estrategia federal de extensión de la cobertura efectiva de la Negociación Colectiva.
- Impulsar el ámbito estatal de negociación sectorial, homogeneizando los contenidos más estructurales de los convenios colectivos, emplazando a las patronales a regulaciones generales de las condiciones de trabajo y vinculando todos los convenios a los acuerdos alcanzados, o que se puedan producir, en negociación estatal.
- Promover la incorporación de los colectivos de TPC's a los ámbitos personales de los convenios, a la vez que incrementar la precisión de las propuestas para la regulación de las condiciones laborales del conjunto de las plantillas de las empresas.
- Incorporar regulaciones específicas que fomenten la igualdad de trato y corrijan las discriminaciones existentes, tanto las contractuales como las implícitas en la organización del trabajo en las empresas.
- Extender la estabilidad en el empleo en la industria auxiliar, en particular, y en el conjunto de empresas contratistas y subcontratistas, en general, mediante cláusulas de subrogación de los trabajadores y las trabajadoras.
- Promover la intervención de la estructura federal en la empresa, para ser protagonistas de los cambios que se producen en la organización del trabajo y actuar de forma eficaz en la defensa de los derechos laborales. Cada ámbito de

I

negociación o de actuación debe contar con presencia de la Federación (de su estructura correspondiente) y, con ella, asegurar el vínculo y respaldo de los trabajadores y las trabajadoras a nuestras propuestas, promoviendo su participación activa y garantizándola mediante la información y su implicación en las decisiones que les afectan directamente.

- Debemos impulsar la aplicación del Estatuto de la Sociedad Europea y de la Directiva de Participación de los Trabajadores en la Sociedad Europea en nuestro país (la aplicación de este Estatuto se realiza por Ley en cada uno de los estados miembros de la UE, regulando las condiciones para la participación de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes en las empresas catalogadas como Sociedades Anónimas Europeas); participar de forma activa en los trabajos orientados a mejorar la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos y a sindicalizar la actividad de éstos desde la acción sindical federal y sectorial; favorecer la implicación de los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras en las empresas y potenciar el papel de la Federación en la coordinación de dichos comités.
- La Negociación Colectiva sectorial y la de las empresas debe asumir un importante papel de adaptación y reordenación de derechos, revisando los de información, consulta y negociación reconocidos a las organizaciones sindicales. Mediante la Negociación Colectiva, debemos atender aspectos que permitan reforzar nuestro papel en la pyme y en el universo generado alrededor de las empresas principales.
- Asegurar la presencia del sindicato en las empresas exige organizar mejor nuestro trabajo. Esto implica diferenciar entre empresas pequeñas y grandes, su especialización sectorial y coordinar y cooperar entre los delegados y

II

delegadas de las empresas y las organizaciones federales.

- Incrementar los contenidos de intervención de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo, así como la promoción de estas entidades bipartitas sectoriales en las Comunidades Autónomas.

Reforzar el papel de las Federaciones de Nacionalidad o Región en los procesos de negociación

- Establecer control previo a la promoción de nuevas unidades de negociación, en coherencia con nuestro objetivo estratégico de potenciar la Negociación Colectiva sectorial.
- Fortalecer el proceso de negociación desde sus inicios con la participación de los afiliados y las afiliadas.
- Promover la vinculación de todos los convenios colectivos, sectoriales y de empresa a los acuerdos estatales.
- Impulsar la posición preeminente del sindicato en la Negociación Colectiva respecto de los Comités de Empresa.

La Negociación Colectiva en nuestros sectores

- La negociación colectiva en los sectores que componen la FM de CC.OO atraviesa situaciones distintas, que requieren de concretar las prioridades y las características concretas de la intervención sindical y de los procesos de negociación colectiva.

Sector Eléctrico:

La estructura empresarial del sector, más precisamente, de las empresas eléctricas, se resume prácticamente en siete grandes grupos empresariales y una gran empresa distribuidora. Esta característica, unida a la intensidad de la externalización de acti-



I

vidades a empresas contratistas y subcontratistas, es el contexto en que debemos fijar nuestras estrategias de acción sindical y de negociación colectiva.

De aquí que nuestra doble prioridad en el futuro inmediato sea:

- Impulsar procesos de negociación hacia la consecución de Convenios Marco que tiendan a regular homogéneamente las condiciones sociolaborales de todos los trabajadores y trabajadoras que trabajan en un mismo grupo empresarial.
- Mejorar las formas de empleo y regular las condiciones laborales en las empresas contratistas y subcontratistas. Actualmente, más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras del sector pertenecen a empresas contratistas o subcontratistas. Por tanto, hemos de activar un plan de trabajo sectorial que, a través de los convenios colectivos o de acuerdos específicos, establezcamos derechos sindicales para conocer e incidir en las actividades que realizan, el tipo de contratos, las condiciones laborales, el control de riesgos laborales, los derechos de subrogación etc., como base para impulsar, federalmente coordinados, regulaciones colectivas de aplicación efectiva en estas empresas.

Sector Minero:

La derogación de las Ordenanzas al 31 de Diciembre de 1995 obligaba a sustituir la Ordenanza de Trabajo de la Minería de Carbón del 29 de Enero de 1973 por un Acuerdo Marco en la Minería de Carbón.

Esto no fue posible por la intransigencia de la patronal del Carbón y tuvimos que ir a un arbitraje o laudo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Este laudo, de abril de 1996, fue recurrido ante los tribunales por la patronal sus artículos 25 (vale de carbón), 26 (percepciones extrasalariales) y 28 (anticipos a cuen-

II

ta). El Tribunal Supremo dictó sentencia el 24 de Octubre de 1999, dándole validez al artículo 25 (vale de carbón) y suspendiendo los artículos 26 y 28 por entender que trataban materias salariales que el laudo no debió tratar.

Ante la negociación de un nuevo Plan en la Minería del Carbón, a partir de 2005, es absolutamente necesario homogeneizar las condiciones de trabajo en todas las empresas y, por ello, es nuestro propósito negociar con la patronal un Convenio Marco del Sector, que arrincone el laudo hoy vigente y en el que se establezcan condiciones de trabajo homogéneas, garantías salariales y, sobre todo, una regulación de las condiciones sociolaborales de las contratistas y subcontratistas, para que sus trabajadores y trabajadoras gocen de plenos derechos laborales y evitar riesgos en materia de seguridad.

Sectores Metalúrgicos:

Con excepción de las actividades de los subsectores de la Ferralla y Metalgráficas, que cuentan con Convenios Colectivos de ámbito estatal, el resto de las actividades metalúrgicas se regulan por los Convenios Colectivos Provinciales y de Empresa. Este mapa de las regulaciones convencionales de estos sectores se ve complementado por los Acuerdos Marcos Sectoriales Estatales de Materias específicas (Sistema de Clasificación Profesional, Solución Extrajudicial de Conflictos, Formación Profesional y el de Estructura de la Negociación Colectiva).

Este contexto estructural revalida la tarea de apoyo y promoción de los procesos de negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y su vinculación con los ámbitos inferiores. Este marco debe ser más que un simple sumatorio de los acuerdos estatales existentes.

De forma complementaria, es importante avanzar hacia la homogeneización de las

I

condiciones sociolaborales pactadas, extendiendo los contenidos reguladores de los convenios provinciales y precisando las definiciones de los Ámbitos Funcionales. Para contribuir a este objetivo, el desarrollo de Convenios Sectoriales de ámbito de Comunidad Autónoma (además de potenciar el proceso hacia un Convenio General) es una vía a promover por las Federaciones de Nacionalidad o Región.

La configuración que ha ido adquiriendo la “Industria Auxiliar Metalúrgica” implica la necesidad de potenciar las regulaciones, en los convenios sectoriales, de las actividades encuadradas en el Mantenimiento y Montaje, con especial énfasis en los contenidos referidos a la estabilidad en el empleo (regulación de los contratos por obra o servicio y cláusulas de subrogación), seguridad, salud laboral y formación profesional.

Formación y cualificación profesional

Hemos de revalidar eficazmente que consideramos la cualificación como algo más que la mera acumulación de titulaciones o conocimientos, que se trata de dominios profesionales de los trabajadores y trabajadoras y el reconocimiento de sus aportaciones a los procesos de trabajo y a la productividad. Por lo tanto, hay que tener presente su relación con las clasificaciones profesionales, los derechos de promoción, la movilidad funcional de las nuevas condiciones socioprofesionales y las políticas de empleo y de contratación de las empresas.

Desde esta consideración, el desafío para la Negociación Colectiva es hacer converger los intereses de mejora continua de los atributos formativos de la fuerza de trabajo y empresas por medio de su reconocimiento. Para ello, hemos de poner de manifiesto que las cuestiones referidas a las condiciones profesionales no se remiten exclusivamente a la acumulación de títulos académicos u otras formas formativas, sino que los procesos de aprendizaje tam-

II

- bien se generan efectivamente a través de la experiencia laboral y que la cualificación se adquiere por diversas vías, tanto formales como informales. Por lo tanto, nuestra reivindicación en los convenios colectivos debe orientarse a regular articuladamente el derecho al acceso a la formación permanente e, indisociablemente, al reconocimiento de la cualificación profesional de los dominios profesionales de los trabajadores y las trabajadoras en las relaciones laborales.

- El necesario desarrollo articulado de nuestras intervenciones reguladoras y la estrategia federal deben abordar las diferentes realidades y espacios en que se desarrollan las políticas de formación y cualificación para el empleo:

En los ámbitos de la Comunidad Autónoma:

- Las iniciativas corresponden a las Federaciones de Nacionalidad o Región. Los objetivos deben ser crear un espacio en el territorio donde poder, desde el diálogo social y la Negociación Colectiva, participar como agente sectorial bipartito en lo que ha venido denominándose las políticas activas para el empleo, la formación y la cualificación. No olvidemos que estas competencias están transferidas, en mayor o menor grado, a las Comunidades Autónomas y que las orientaciones políticas en su desarrollo se contemplan en los Planes de Empleo y otros elementos de concertación social que se negocian con las organizaciones territoriales de los agentes económicos y sociales.

- Por tanto, uno de los objetivos que debiéramos proponer es que las necesidades en materia de empleo, formación y cualificación de nuestro sector en cada ámbito territorial han de ser consultadas y consensuadas con los que tienen la responsabilidad de la negociación colectiva en su ámbito sectorial. En definitiva, crear un espacio sectorial, al menos de carácter consultivo, para que las políticas indus-



I

triales, las de creación de empleo, formación y cualificación profesional sean consultadas a los representantes del sector, con la directa participación de las Federaciones de Nacionalidad o Región.

Los acuerdos que en estos ámbitos se alcancen podrían ser la base para concretar mejor en los convenios provinciales (y/o de Comunidad Autónoma) los temas relacionados con los derechos a la formación: el tiempo anual para la misma, derecho a la formación reconocible y la promoción en la clasificación profesional. Todos ellos, aspectos que pueden verse favorecidos por medio de la intensificación del Diálogo Social Sectorial en estas materias y, por la constitución, articulada con el ámbito estatal, de Fundaciones Bipartitas.

En el ámbito de la empresa:

En el marco de los convenios de empresa, el objetivo debe consistir en acordar la creación de Comisiones Paritarias de Formación. Éstas tenemos que caracterizarlas de manera que funcionen como si se tratara de una estructura más de la empresa, que, relacionada con el departamento de recursos humanos, tuviera las funciones de abordar el conjunto de elementos que conforman las necesidades formativas, a partir de las estrategias y características tecnológicas, organizativas y cualificacionales de la empresa. Es decir, diseñar, validar y evaluar todas las iniciativas relacionadas con los requerimientos de cualificación y las necesidades de formación, ya sean del puesto de trabajo o de carácter personal, así como sus relaciones con la promoción y la clasificación profesional de los trabajadores y las trabajadoras.

Salud Laboral

La salud laboral, como concepto positivo, debe ser defendida en la negociación colectiva, exigiendo el desarrollo y control de medidas preventivas y derechos de protección específica. Debemos garantizar planes de formación específicos para los delegados y delegadas de prevención, así

II

- como la formación en seguridad y salud
- laboral para los trabajadores y trabajado-
- ras. Así mismo, se debe ampliar la capaci-
- dad sindical de intervención en las condi-
5 - ciones de trabajo y ambientales.

- Es necesario garantizar la salud y la seguri-
- dad laboral a través de la implantación de la
- cultura preventiva, del cumplimiento empre-
- sarial de la normativa en prevención de ries-
10 - gos laborales, de la participación de los tra-
- bajadores y las trabajadoras en las empresas
- (independientemente del tipo de contrato),
- del reconocimiento de la representación sin-
15 - dical en ausencia de delegados o delegadas
- de prevención, potenciando la creación de la
- figura y funciones de delegados y delegadas
- de prevención sectoriales a través de la ne-
- gociación colectiva sectorial.

20 - Dentro de la necesaria modernización y re-
- forma de las Mutuas de accidentes de traba-
- jo y enfermedad profesional, en el nivel de
- empresa, es importante establecer la codecisi-
25 - ón, como fórmula para proceder a la elec-
- ción de Mutua y que no sea una decisión
- unilateral del empresario, además de devol-
- ver al sistema público la gestión de la presta-
- ción económica de la incapacidad temporal.

30 - Los objetivos prioritarios son reducir la siniestra-
- lidad, acercándola de manera inmediata a los
- parámetros europeos, abordando la relación
- existente entre siniestralidad, temporalidad y
35 - subcontratación, así como proteger la salud de
- la población trabajadora, especialmente ante
- los riesgos químicos, los riesgos psicosociales
- (incluido el acoso moral o sexual) y las lesiones
- músculo esqueléticas. En los casos de compor-
40 - tamientos irregulares de algunas empresas,
- que puedan ser considerados fraudulentos
- como aquellos en que se evita la declaración
- de accidentes, la posición sindical debe ser vi-
- gilante e inflexible, procediendo a la denuncia
45 - inmediata de estas prácticas. Asimismo, he-
- mos de prestar especial atención a la inter-
- vención sindical en los casos de las trabaja-
- doras sometidas a riesgos específicos, deri-
- vados de situaciones de reproducción, em-
50 - barazo y lactancia, o enfermedades

I	II
profesionales características en actividades feminizadas.	- (grupo, multinacional, nacional, exportadora o no, participada o no, tamaño, cadena de proveedores, subcontratación, etc).
Impulsaremos la creación de Comisiones Paritarias de Salud Laboral en los convenios provinciales o sectoriales con competencias 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.	- 5 Para nosotros, la identificación y corresponsabilización de los trabajadores y trabajadoras con los objetivos, participados y debatidos, del triple balance de la RSE es consustancial a su finalidad, a la vez que garantía de confianza y veracidad de sus resultados.
Del mismo modo, debemos seguir desarrollando la constitución de Comisiones Regionales de Seguridad Minera, iniciativa ya emprendida como prioritaria en el anterior Congreso, estando ya constituidas en Asturias, Castilla y León y Cataluña y estando en negociaciones en la Comunidad de Extremadura. Al mismo tiempo, debemos seguir participando sindicalmente en los diferentes foros que nos dan la posibilidad de incidir en políticas de prevención, que desarrollan las diferentes administraciones, la Comisión Nacional de Seguridad Minera y las Comisiones Regionales.	- - Es necesario impulsar el fomento de la RSE y exigir a las empresas que den cuenta de sus resultados a todos los niveles, rechazando la libre y voluntaria adscripción a la RSE como sucedáneo de la negociación colectiva y/o instrumento sustitutivo de las regulaciones normativas de los derechos. De igual manera, CC.OO. no confunde la <i>acción social</i> externa e interna, las iniciativas filantrópicas o de mecenazgo.
Es necesario impulsar la aplicación del Real Decreto que desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), referente a la actividad preventiva y participación sindical en los procesos de descentralización productiva entre empresas principales, contratistas y subcontratistas.	- - En el plano internacional, en correspondencia con las iniciativas de las internacionales sindicales, la exigencia de la RSE se circunscribe, como mínimo, al cumplimiento de los derechos más básicos (Naciones Unidas, Derechos Humanos; Derechos Fundamentales del Trabajo; Organización Internacional del Trabajo (OIT); Declaración de principios tripartita sobre las multinacionales y política social; directrices de la OCDE para las multinacionales, así como códigos de conducta acordados por la FAO, el Banco Mundial y Organización Mundial de la Salud (OMS) y otros suscritos con participación de las algunas Internacionales Sindicales).
Responsabilidad Social de las Empresas	
Se trata de promover la creación de comités/comisiones (o similar) de RSE en el seno de las empresas con participación sindical. En la actualidad, dichos comités, o similares, ya existen en muchas de las empresas que actualmente elaboran informes RSE, o sucedáneos, y son instrumentos por y para la empresa, sin ningún tipo de presencia de la representación de los trabajadores y las trabajadoras. Esto contribuye a incrementar la idea respecto a la utilización de la RSE como estrategia de <i>marketing</i> . En cualquier caso, dicha iniciativa deberá tener en cuenta el tipo de empresa	- - En el ámbito estatal, hay que exigir la responsabilidad social más allá del cumplimiento de la normativa y legislación más básica en materia social y medioambiental. Para ello, la negociación colectiva puede desempeñar un papel muy importante. No olvidemos su carácter convencional y superador de las regulaciones básicas.



I

1.4. Instrumentos de intervención y evaluación

Las Federaciones, junto a la Ejecutiva Federal, establecerán un programa de trabajo anual que permita establecer cauces fluidos, regulares y directos para la comunicación con las secciones sindicales de su ámbito. Hay que planificar tareas, pautar reuniones con las secciones sindicales constituidas y establecer objetivos.

Las Federaciones, junto a la Ejecutiva Federal, reforzarán el papel de las secciones sindicales y establecerán criterios de actuación sindical y los mecanismos que favorezcan el debate y la participación, mediante la elección democrática de las personas que van a dirigirlas, con reuniones periódicas, incluidas convenciones anuales del conjunto de las secciones sindicales del sector.

II

- Las Federaciones, en coordinación con la Ejecutiva Federal, realizarán un plan de dirección, seguimiento y apoyo a los procesos de negociación, con objeto de garantizar la idoneidad y la garantía de cobertura articulada de las condiciones de trabajo del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras, como instrumento básico para lograr el objetivo federal de sindicalización de los procesos de negociación y su articulación.

- Las plataformas para la negociación colectiva deben integrar en nuestras reivindicaciones la mejora de los derechos sindicales y su adecuación al uso de las nuevas tecnologías, prestando especial atención a los avances conseguidos en la acumulación de horas sindicales y la gestión colectiva de las bolsas de tiempo para la actividad sindical por las direcciones federales respectivas para la mejor atención del trabajo en las empresas.

2. Ampliar la afiliación

2.1. Análisis de la situación

En ninguna ponencia de los últimos Congresos Federales o Confederales de CC.OO. han faltado referencias a la trascendencia de la extensión afiliativa. En ninguno, como en el VIII Congreso Confederal, se ha enfatizado tanto la necesidad de planificar una política estable de afiliación sindical. La razón quedó patente en el Programa de Acción: “nuestro proyecto sindical requiere de una fuerza organizativa sostenida por una amplia base de personas afiliadas como garantía del poder sindical”.

Efectivamente, es en el vínculo afiliativo donde mejor se asienta el modelo sindical que estamos construyendo. Significa tanto el principal medio para desarrollar una práctica y una política sindical autónoma, como nuestra finalidad más esencial, ya que, impulsando y ampliando la participación y la organización colectiva, se garantiza la capacidad de intervención y de influencia real en las relaciones sociolaborales.

La FM de CC.OO. no sólo es partícipe de esas ideas, sino que también dedicará, en el próximo período, una parte fundamental de sus esfuerzos a afianzar la realidad de nuestro proyecto, impulsando una política de afiliación sindical estable, eficiente y evaluable por sus resultados. Para planificar esta actividad, se requiere partir de informaciones que permitan analizar los elementos sobre los que hemos de actuar.

En primer lugar, hay que resaltar que la tasa de afiliación sindical española se sitúa en el 17% de la población asalariada (2,5 millones de personas afiliadas a las diferentes opciones sindicales), siendo ésta de las más bajas en la UE. En su mayor

parte, esa afiliación es a CC.OO.: un millón de cotizantes, que representa una tasa del 7,2% sobre el total de la población asalariada. En los sectores de la FM de CC.OO., la densidad afiliativa es mayor: los más de 155.000 afiliados y afiliadas elevan nuestra tasa federal al 13,5%. Los datos muestran que la base afiliativa de este sindicato no es, en absoluto, desdeñable. Incluso puede catalogarse de muy elevada, si la comparamos con la que ostenta cualquier otra organización de carácter sociopolítico del Estado, es decir, si mostramos alguna insatisfacción con el nivel de afiliación actual es porque queremos y podemos crecer más.

Tampoco es menor nuestra actual capacidad de crecimiento. Desde el II Congreso Federal (2000) hasta ahora, hemos aumentado en casi 30.000 el total federal de afiliados y afiliadas (en torno al 20% de incremento), elevando en dos puntos la tasa de afiliación. Sin embargo, nuestra capacidad para *hacer* afiliados es muy superior a la que termina afianzándose. En ese período, se han producido más de 85.000 altas que, de haberse consolidado, elevarían el volumen federal a 208.000 afiliados y afiliadas. El problema es que, simultáneamente, se han producido 55.000 bajas.

Los datos evidencian un primer escollo para crecer: No podemos asumir como inevitable que sólo uno de cada tres trabajadores y trabajadoras que se afilian establezca el vínculo afiliativo, aunque un cierto porcentaje de estas bajas lo sean debido a cambios en el empleo de las personas afiliadas (desempleo, jubilación, cambios de adscripción sectorial, etc.).

Analizar detenidamente la problemática de esta *rotación* afiliativa no sólo ha de



I

servirnos para recuperar afiliación, sino también ha de servir para evaluar las motivaciones que las puedan causar y, más especialmente, para detectar y subsanar las deficiencias que puedan emanar de la propia organización. Siendo mucho el trabajo sindical necesario para movilizar la afiliación sindical, lo que no podemos permitirnos es perderla por el lado de su gestión administrativa o por una atención deficiente de sus legítimas demandas.

El crecimiento afiliativo no puede quedarse en tratar de recuperar la afiliación de quienes ya lo han estado. El marco de referencia de la afiliación potencial es el conjunto de la población trabajadora sectorial. Si estimamos en alrededor de 320.000 personas la afiliación sectorial al conjunto de fuerzas sindicales, la cantidad de trabajadores y trabajadoras sin ninguna afiliación sindical (830.000) sigue siendo muy elevada.

Sabemos, porque trabajamos cotidianamente en esta actividad de extender la afiliación, que existen dificultades objetivas. Tanto la estructura económica y sociolaboral, como el contexto institucional y normativo, desincentivan (activa o pasivamente) una afiliación sindical masiva: la precariedad laboral, la movilidad y rotación en el empleo, los crecientes desplazamientos del empleo desde las grandes empresas hacia las pequeñas, la subcontratación de actividades, la segmentación de condiciones de trabajo de la población trabajadora o, en muchos casos, la primacía de la representación laboral delegada por medio de los Comités de Empresa son elementos que actúan como freno, no sólo para la afiliación, sino algunos también para el acercamiento sindical más elemental.

Ahora bien, si, a pesar de estas dificultades, la afiliación a la FM de CC.OO. está aumentando de manera sostenida, es porque la acción del sindicato en el conjunto de las relaciones sociolaborales se percibe

II

- positivamente entre las trabajadoras y los trabajadores de nuestros sectores. Por lo tanto, nuestro primer objetivo es analizar las diferentes formas de construirse el valor y el sentido de la afiliación sindical en los contextos concretos en que desarrollamos nuestra actividad sindical. Es decir, las percepciones que la clase trabajadora tiene de la acción sindical y las demandas que expresan para la idoneidad de las formas de intervención del sindicato, con el fin de adecuar nuestras pautas de actuación y de tratamiento específico de los planes de ampliación del número de personas afiliadas.

- En el pasado Congreso Confederado, cooperamos en la identificación de propuestas para seguir creciendo en afiliación, tanto las encuadradas en el espacio sociopolítico de actuación confederal, como en los centros de trabajo concretos. En este Congreso, hemos de dar continuidad a ese trabajo, precisando los objetivos y los planes de trabajo sindical en el ámbito de los sectores sobre los que proyectamos nuestra intervención.

- En la FM de CC.OO., venimos analizando desde hace tiempo el fenómeno de la afiliación, recogiendo las opiniones de los trabajadores y las trabajadoras (con o sin afiliación), sobre lo que representa el sindicato y su vinculación a él. Tanto los resultados de los estudios emprendidos, como el saber acumulado en el trabajo sindical cotidiano, nos permiten avanzar estas consideraciones para el desarrollo de la política federal de afiliación:

- En primer lugar, conocemos que el hecho determinante para la afiliación es el de las utilidades concretas que supone estar integrado en una organización, cuyo cometido es la defensa de los derechos sociolaborales de los trabajadores y trabajadoras. Es decir, para favorecer las condiciones de extensión de la afiliación hay que reforzar nuestras prácticas de atención y solución de los

I	II
<p>problemas laborales concretos y la consecución y gestión de mejoras laborales concretas. Espacios en los que juegan un papel central las tareas sindicales dirigidas a la defensa y a la aplicación efectiva de los derechos laborales (asesoría laboral, información sobre las regulaciones colectivas y su aplicación, formas de canalización y gestión de las reivindicaciones en las empresas, acceso a las actividades de formación profesional y sindical, etc.).</p>	<p>- Sabemos, por ello, el valor fundamental que adquieren para la conexión y la relación afiliativa quienes desarrollan la actividad sindical en esos espacios. Tanto la actividad y el papel de las secciones sindicales, como el de los delegados y delegadas, o el entramado organizativo que culmina en los equipos de atención, son piezas esenciales para activar la afiliación. Y para activar la voluntad afiliativa (como para obtener el respaldo en las urnas) hay que hacerlo mediante la relación directa, estrecha y continuada con las trabajadoras y los trabajadores. Esto sólo es posible en los lugares donde se concreta y materializa la relación laboral: en los centros de trabajo.</p>
<p>En el eje de estas actividades que dan valor al hecho de la afiliación, se encuentra la Negociación Colectiva, entendida como la mayor expresión sindical de la capacidad contractual y de gestión de las condiciones de empleo y de trabajo; pero también como un proceso de elaboración colectiva y, por tanto, de participación de los afiliados y afiliadas en la discusión de sus contenidos y prioridades y en la toma de decisiones.</p>	<p>- Esos ámbitos sindicales básicos, y las personas que trabajan en ellos, son la imagen y el valor del sindicato más inmediatos y efectivos para los trabajadores y las trabajadoras. De su capacidad para hacer sindicato y hacer sindicalismo, depende en buena medida nuestro potencial afiliativo. En todos los casos, y según sean éstos, el sindicato debe seguir esforzándose en su fortalecimiento organizativo, en su coordinación e integración, en mejorar la adecuación y gestión de sus recursos, en fomentar y adecuar sus necesidades de cualificación, formación e información sindical.</p>
<p>Asimismo, los servicios que oferta el sindicato (vivienda cooperativa, ocio, conciertos en materia de viajes, seguros...) son elementos complementarios. La política afiliativa debe tener presente estas ventajas adicionales para la adquisición y consolidación de la afiliación sindical.</p>	<p>- En este espacio de relación directa y cotidiana con los trabajadores y las trabajadoras, contamos con algún importante déficit afiliativo: el que se produce en el colectivo de delegados y delegadas elegidos en nuestras candidaturas. El 46% (alrededor de 8.700) de nuestros delegados sindicales no está afiliado a CC.OO. Entre los delegados de empresas pequeñas, el porcentaje es mayor, resultando bastante improbable que podamos extender la afiliación allí donde nuestras y nuestros representantes no están afiliadas y afiliados.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Esas utilidades concretas ponen de manifiesto el papel crucial que desempeñan y han de desempeñar las instancias sindicales más próximas a: el centro de trabajo, la empresa, el polígono, el sector, la localidad, la comarca, la provincia..., al fin y al cabo, las que reportan las utilidades más concretas en relación directa con los trabajadores y las trabajadoras. Su impulso y desarrollo organizativo, su coordinación y articulación para acercar el sindicato a las personas resulta crucial para motivar y afianzar la afiliación sindical. 	



I

- Como elemento central de nuestra actividad, la política sindical de afiliación debe ser activa. No podemos esperar que sean los trabajadores y las trabajadoras quienes demanden espontáneamente la afiliación, ni siquiera de quienes más beneficios obtienen de los logros inmediatos de nuestra intervención. Es el sindicato quien, en primera instancia, ha de hacer palpable, concreto y efectivo el valor de la afiliación y la utilidad de afiliarse.

Es nuestra responsabilidad trabajar para conseguir derechos y mejoras y difundir y hacer patentes los logros obtenidos. Pero también tenemos que hacer notar a los trabajadores los costes y el valor de su consecución; que nada, o mucho menos, de lo que somos y hacemos es posible sin su participación y afiliación. Es también nuestro trabajo y nuestra responsabilidad hacer sensible a las trabajadoras y los trabajadores que su afiliación es necesaria. Es nuestra obligación y nuestro legítimo derecho pedir la afiliación sindical.

2.2. Objetivos que nos proponemos

Desarrollar una política federal de extensión de la afiliación, integrada en todos los procesos de la acción sindical.

Coordinar federalmente un plan de trabajo de extensión afiliativa, especialmente orientado a concretar las actuaciones entre los diferentes espacios laborales y colectivos específicos.

2.3. Propuestas y objetivos de actuación

Vincular el trabajo afiliativo a las restantes actividades sindicales. Queda patente que la cuestión afiliativa no se solventa activando campañas esporádicas, sino integrando y estabilizando la actividad afiliativa en

II

- el trabajo sindical cotidiano, en las actividades regulares del sindicato. Sobre todo, en aquellas que implican relación directa con los trabajadores y las trabajadoras, es decir, asumiendo el objetivo de la afiliación como parte integrante del trabajo y la responsabilidad sindical.

- Los resultados de afiliación sindical son directamente dependientes del grado de desarrollo organizativo y de la eficacia de intervención que alcancemos en las distintas facetas de la actividad sindical. A su vez, el incremento afiliativo debe redundar en el fortalecimiento de la acción y la organización sindical en todas sus vertientes.

- **Especializar un ámbito federal de responsabilidad y coordinación sindical de afiliación.** Precisamente, porque la problemática afiliativa recorre transversalmente todas las facetas y estructuras organizativas del sindicato, es necesario establecer y organizar un ámbito de responsabilidad y coordinación sindical sobre afiliación. Su principal cometido debe consistir, precisamente, en analizar, elaborar y organizar la política federal de afiliación sindical.

- **Concretar planes de trabajo sobre extensión afiliativa.** La política afiliativa debe concretarse en la elaboración y puesta en marcha de planes de trabajo sobre extensión afiliativa en los distintos ámbitos sectoriales y territoriales de la FM de CC.OO.

- Con carácter general, dichos planes habrán de contemplar análisis y valoraciones previas y, partiendo de ellas, fijar objetivos cuantitativos, plazos y procedimientos concretos y plausibles para su consecución, así como mecanismos de evaluación de resultados.

- Una meta cuantitativa general, que sería deseable fijarnos desde ahora para el próximo periodo, podría consistir en aproximar nuestra afiliación al 80% de nuestra base electoral, lo que supondría alcanzar los 215.000 afiliados y afiliadas, y un cre-

I

cimiento neto del 35% al finalizar el período (en la actualidad, la proporción afiliadas y afiliados/votantes viene a representar el 60%).

Esta planificación del trabajo y de los objetivos de extensión afiliativa (y de mejora de nuestros instrumentos de atención a las personas afiliadas) deben concretarse desde la consideración de que, la realidad es diversa y diversos los contextos y posibilidades para implementar políticas y objetivos concretos de crecimiento afiliativo. Desde los distintos ámbitos territoriales y sectoriales, con la necesaria coordinación desde el ámbito federal de responsabilidad sindical de afiliación, debemos analizar, desarrollar y concretar los planes de afiliación sindical.

Impulsar la actividad afiliativa y el desarrollo organizativo sectorial de las secciones sindicales. La gran empresa supone el espacio laboral y sindical más proclive a la sindicalización, como muestra su mayor nivel afiliativo (alrededor del 44% de la afiliación conjunta a todos los sindicatos). Sin embargo, su grado de afiliación y sindicalización no es homogéneo, y no son pocos los casos con bajos niveles de afiliación sindical. Por eso, queda un margen tan elevado de trabajadores y trabajadoras de este tipo de empresas sin afiliación sindical ninguna (en total, alrededor de 245.000).

Para impulsar la afiliación en la gran empresa, hay que fomentar el desarrollo organizativo de las secciones sindicales en tres vertientes:

- Impulsando su constitución e implantación, a partir de, al menos, 25 afiliados y afiliadas en los centros o empresas que no los tengan.
- Desarrollando la capacidad organizativa dentro de las propias secciones sindicales en todas sus facetas y, especial-

II

mente, en la afiliativa, potenciando la participación de los afiliados y afiliadas en la toma de decisiones importantes e intensificando las prácticas de información y consulta del conjunto de la afiliación.

- Con los mismos objetivos, reforzando la coordinación y articulación de la organización y el trabajo sectorial del conjunto de las secciones sindicales.
- Reforzando la capacidad y la imagen sindical de CC.OO. en los centros de trabajo. Para ello, hay que afianzar y proyectar nuestras propuestas y posiciones sindicales en los Comités de Empresa. Sólo haciendo visible el valor y la capacidad del sindicato en los centros de trabajo, será posible recoger (en forma de afiliación) los frutos sindicales de nuestro esfuerzo y nuestra intervención.
- Generalizando la acción sindical de las secciones sindicales y su articulación sectorial, en la atención y coordinación sindical de los trabajadores y las trabajadoras de las contratadas y subcontratadas que trabajan para la empresa principal, afianzando la articulación sindical entre las grandes empresas y los parques empresariales y polígonos industriales que las circundan.

Reforzar y ampliar la sindicalización de la pyme. Nuestra realidad sectorial se ve predominantemente caracterizada por la presencia mayoritaria de pymes. Del total de población trabajadora sectorial, el 39% (410.000) lo son en empresas pequeñas y otro 23% (240.000), en empresas medianas. Del total de representantes sindicales obtenidos en nuestras candidaturas, el 48% (9.000) los son en pequeñas empresas (delegados y delegadas de personal) y otro 37% (7.000) en empresas medianas (comités de empresa).

La pyme (sus trabajadores y trabajadoras) constituyen, en síntesis, la mayor parte de nuestra realidad sindical y, sin embargo, es la



I

sindicalización objetivamente más dificultosa. En buena medida, el potencial del crecimiento afiliativo depende de nuestra capacidad para ahondar en la sindicalización de la pyme. Y, pese a todo, es en la pyme donde obtenemos los mejores resultados electorales. Por tanto, hemos de concretar un esfuerzo sistemático para optimizar nuestros recursos y los resultados organizativos del crecimiento afiliativo, con las siguientes orientaciones:

- Invertir y convertir el trabajo sindical de extensión electoral en afianzar la sindicalización y la afiliación sindical en la pyme. Esto pasa, en primera instancia, por potenciar el entramado organizativo que culmina en los equipos de atención a las pymes. En muchos casos, y para muchos trabajadores y trabajadoras, los equipos de atención cumplen la función de las secciones sindicales que no tienen.
- Reforzar e invertir en la sindicalización de los delegados y delegadas, empujando por afiliar a quienes aún no lo están, profundizando en la organización de la atención, formación e información sindical de nuestros representantes sindicales.
- Potenciar la capacidad organizativa y de trabajo sindical del conjunto de las estructuras sindicales (sindicatos provinciales y comarcales, especialmente) que habilitan la presencia y la cercanía del sindicato y del sindicalismo a los centros de trabajo y a los trabajadores y trabajadoras.
- Analizar la diversidad de situaciones de cada ámbito, para elaborar y concretar planes de trabajo encaminados a reactivar la afiliación y la sindicalización de la pyme. Entre las Federaciones de Nacionalidad y Región y el trabajo de coordinación de la Ejecutiva Federal, debemos impulsar y estabilizar una política Federal de extensión afiliativa en la pyme.

II

Afiliación y sindicalización preferente de los colectivos emergentes. Otro elemento fundamental, para la elaboración de nuestra política afiliativa, está en relación a la diversidad de colectivos que conforman la población laboral sectorial y a la atención y consideración diferenciada de los colectivos emergentes, pero sindicalmente subrepresentados:

- **Mujeres trabajadoras.** Pese a una tradicional mano de obra mayoritariamente masculina, la presencia femenina en nuestros sectores aumenta a un ritmo cada vez mayor. Son trabajadoras el 15% (170.000) del empleo asalariado sectorial, con tendencia a concentrarse en sectores importantes como componentes de automoción (26%) o la industria electrónica (23%). También su afiliación, como su elección a representantes sindicales, crece a mayor ritmo que la masculina. Sin embargo, en ambos aspectos, su representatividad es aún deficitaria respecto al empleo. Son mujeres casi el 9% de la afiliación y el 9% de la representación sindical por la FM de CC.OO.
- **Trabajadores y trabajadoras jóvenes.** Como consecuencia del crecimiento del empleo asalariado y de los procesos de rejuvenecimiento de plantillas, aumenta la cantidad de trabajadores y trabajadoras jóvenes (hasta 30 años). Se estima que son jóvenes algo más de la cuarta parte de los asalariados y asalariadas de nuestros sectores (unos 300.000). Como en el caso anterior, su representación afiliativa (17% de nuestra afiliación), y en términos de delegados y delegadas sindicales (16%), es deficitaria respecto a su peso relativo en el empleo. Sin embargo, la entidad de las cifras (26.000 jóvenes afiliados y afiliadas y más de 3.000 representantes sindicales) desmiente a quienes sostienen la tesis de un alejamiento sindical insalvable de las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras.

I

Este hecho, la subrepresentación sindical, no es el único rasgo que comparten ambos colectivos. Las mujeres asalariadas, afiliadas y delegadas, no por casualidad, tienden a ser más jóvenes que sus homólogos masculinos. También comparten con los jóvenes mayores tasas de eventualidad, categorías profesionales inferiores, niveles más altos de formación o una mayor tendencia a encontrarlas en los estratos más desfavorecidos de los procesos de trabajo.

- Los trabajadores y las trabajadoras que ahora son jóvenes son los trabajadores y las trabajadoras (sin más adjetivos) de mañana, lo que confiere a la sindicalización de este colectivo una importancia adicional y estratégica para el futuro sindical. Son los jóvenes trabajadores y trabajadoras, afiliados y afiliadas, delegados y delegadas y sindicalistas de ahora los que dan continuidad al sindicato y al sindicalismo.

- La plena integración sindical de las personas jóvenes requiere, no sólo de planificar programas específicos de formación y de aprendizajes en las estructuras sindicales, sino también de que asuman naturalmente responsabilidades en los órganos de dirección del sindicato. Responsabilidades no circunscritas a su condición de edad, sino a sus capacidades y compromisos sindicales efectivos. Esta promoción de las personas jóvenes en la estructura sindical, alentando su cualificación sindical, será una vía de mejora de las relaciones del propio sindicato con los colectivos de jóvenes y, por tanto, de refuerzo del vínculo afiliativo.

- **Trabajadores y trabajadoras técnicos, administrativos y cuadros medios.** Otro efecto del cambio de modelo de organización industrial y de los procesos de trabajo es una tendencia a la terciarización de actividades. Esto conlleva importantes transformaciones en los re-

II

querimientos de cualificación y en la composición de las plantillas, lo que se traduce en un importante incremento del número y proporción de trabajadores y trabajadoras *de cuello blanco*; especialmente en las empresas y sectores más punteros e intensivos en nuevas tecnologías.

Todo ello hace que estos colectivos adquieran una importancia sindical cualitativa y cuantitativamente significativa. Actualmente, el 34% de los representantes a comités de empresa en nuestros sectores se elige en el Colegio de Oficinas. De la población asalariada sectorial, el 12% tiene ocupaciones administrativas, el 8% son técnicos y otro 12%, mandos intermedios. Su afiliación sindical, sin embargo, es aún más deficitaria que la de los colectivos anteriores.

Debemos romper los círculos viciosos que provocan el alejamiento sindical o la corporativización de estos trabajadores y trabajadoras. Hay que incorporar plenamente a estos colectivos a nuestras secciones sindicales y a nuestras candidaturas. Para ello, debemos conocer, incorporar, especializar y armonizar sus demandas laborales y profesionales en nuestras plataformas reivindicativas y nuestra acción sindical.

- **Mejorar los mecanismos de atención, información, comunicación y orientación a nuestros afiliados y afiliadas.** La política afiliativa comprende tanto hacer afiliación, como asegurar su consolidación e integración en el conjunto del sindicato.

En coordinación con los planes de trabajo que, actualmente en fase de proyecto, se proponen desde el ámbito Confederal, es necesario articular nuestras propias necesidades y propuestas, para avanzar en los servicios de atención y gestión de nuestra afiliación.



I

Entre el conjunto de trabajos que es necesario emprender en este sentido, destaca la necesidad prioritaria de afrontar la problemática de la *rotación* afiliativa a nivel federal. Debemos organizar y especializar el trabajo encaminado a la recuperación de ex afiliados y afiliadas.

2.4. Instrumentos de intervención y evaluación

Los planes de trabajo para la extensión afiliativa, coordinados por las estructuras federales, deberán fijar objetivos numéricos, incentivos y plazos concretos en cada ámbito federal para incrementar la afiliación.

Las Federaciones Regionales y de Nacionalidad, junto a la Ejecutiva Federal, elaborarán un censo de secciones sindicales correspondientes a su ámbito y establecerán planes anuales, que contemplen la constitución de secciones sindicales donde no existan y haya afiliación suficiente para hacerlo.

Se garantizará que todas las secciones sindicales desarrollan un proceso electoral en un periodo determinado de tiempo, coincidiendo con el proceso congresual de la Federación. En estos procesos, se pres-

II

- tará una especial atención a la participación de mujeres y de jóvenes.

- Cada Federación Regional o de Nacionalidad elaborará un plan anual de trabajo para la atención a las pymes, definiendo los recursos necesarios y los objetivos, identificando responsabilidades y estableciendo sistemas de evaluación de resultados.

5

- Los planes de trabajo deben integrar objetivos específicos para incorporar a mujeres y jóvenes.

10

- Las elecciones sindicales son un instrumento indispensable para garantizar la presencia del sindicato en las empresas, así como de legitimación social, al participar los trabajadores y las trabajadoras en la elección de los órganos de representación unitaria. Es necesario ampliar la participación del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras en las elecciones sindicales, ganar en capacidad de representación y conseguir también una mayor participación del sindicato en las decisiones en la empresa.

15

- Basar nuestras formas de trabajo en la participación, la cooperación y la comunicación y establecer una gestión integrada de los recursos que utilizamos.

20

25

30

3. Actuar con eficacia y transparencia

3.1. Análisis de la situación

El objetivo organizativo de nuestro trabajo es consolidar eficazmente la estructura y los mecanismos de intervención sindical de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. La vertebración territorial de la estructura federal se realiza a través de las Federaciones de Nacionalidad y Región y, por lo tanto, la consolidación de la organización al servicio de los trabajadores y las trabajadoras de los sectores sobre los que proyectamos nuestra actividad sindical pasa, inexorablemente, por el fortalecimiento de éstas.

La FM de CC.OO. es una organización que integra coordinadamente a las Federaciones de Nacionalidad y Región y agrupa a diversos sectores de la industria. Una industria que, cada vez más, muestra tendencias evidentes de incremento de la interrelación entre los diversos sectores productivos, lo que implica la necesaria configuración de propuestas sindicales integradas para el conjunto de los sectores industriales y su correspondiente adecuación de los instrumentos de intervención.

Desde esta consideración estratégica, nuestro objetivo es consolidar una estructura federal que refuerce las capacidades de actuación del sindicato en el conjunto de los sectores industriales, es decir, contribuir a la construcción de la Federación de Industria de CC.OO., ya que se trata de una opción clave del sindicalismo confederal, como instrumento organizativo que optimice los recursos y las capacidades de intervención de la Confederación Sindical (CS) de CC.OO. en estos sectores.

10 La FM de CC.OO. trabajamos por aglutinar
- a las organizaciones federales que desa-
- rrollan su actividad dentro del marco de la
- política federal y confederal, de acuerdo
- con la autonomía sindical y de funciona-
15 miento que los propios Estatutos Confede-
- rales aseguran y se desarrollan en el Con-
- greso Federal de la Federación Minerome-
- talúrgica de CC.OO.

20 Desde la perspectiva de que la opción de
- la FM de CC.OO. es actuar sindicalmente
- por la mejora igualitaria de las condiciones
- de vida y trabajo de las trabajadoras y los
- trabajadores, como base más firme para
- asegurar la cohesión social en el conjunto
25 del Estado, consideramos que es el mo-
- mento de consolidar y fortalecer la estruc-
- tura federal, lo que significa reforzar y for-
- talecer las estructuras federales en cada
30 Nacionalidad y Región.

- El marco territorial y sectorial donde ejer-
- cemos la acción sindical exige dotarse de
- una Dirección Federal que comparte con
- las Direcciones Federales de Nacionalidad
35 y Región la acción sindical en la Negocia-
- ción Colectiva y en la Política Industrial y
- Sectorial.

40 La Dirección Federal, en la próxima etapa,
- debe ser capaz de avanzar en la integra-
- ción de las diversas dinámicas de las Fe-
- deraciones de Nacionalidad y Región y, a
- su vez, implicarse en las dinámicas de és-
45 tas. Se trata de progresar en una dirección
- sindical que haga de la cooperación, la
- participación y la comunicación la seña
- principal del trabajo sindical del conjunto
- de la Federación. Se trata de avanzar, de
- mejorar la coordinación y la elaboración



I

federal. Para ello, hay que potenciar las áreas de trabajo y profundizar la capacidad de dirección y coordinación del Comité Federal, la Ejecutiva Federal y el Consejo Federal, con el fin de garantizar la coherencia y la acción sindical en la Unión Europea, el Estado, las Comunidades Autónomas y los diversos sectores industriales.

Trabajar en red exige mejorar algunas normas de funcionamiento. La interlocución del sindicato integra toda la actividad sindical, tanto en la empresa como fuera de ella. De aquí que tenga que existir una coordinación entre las secciones sindicales y las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones de Nacionalidad o Región, de éstas con la Ejecutiva Federal.

La **política de comunicación** que durante años viene realizando las organizaciones federales y la Ejecutiva Federal persigue el objetivo de traducir en información y opinión el proyecto federal, la acción sindical diaria y la capacidad de reivindicación y propuesta. Todo ello, precisando que la prioridad de nuestra política de comunicación es asegurar la opinión institucional de la FM de CC.OO., reforzar su imagen sindical y garantizar que la comunicación está en sintonía con la estrategia federal.

La **formación sindical** cumple el papel de capacitar a la estructura sindical y de extender las políticas sindicales en el conjunto de las organizaciones federales. Hoy se hace más necesaria la mejor preparación y el mayor conocimiento de la estrategia sindical, tanto de la representación del sindicato en la empresa, como de las personas responsables en las diferentes estructuras sindicales.

El crecimiento en recursos que ha tenido el conjunto de la Federación en el último mandato (200-2004) ha sido muy importante, debido al crecimiento del 17,3% en nuestros y nuestras cotizantes, que ha supuesto, a su vez, un incremento en los in-

II

- gresos por cotización del 41,3%. También
- es de destacar la gestión de recursos por
- nuestra participación en diversos progra-
- mas públicos subvencionados, cuyo volu-
5 - men anual se sitúa a un nivel cercano a
- los ingresos globales por cotización. Por
- otro lado, disponemos también de una im-
- portante fuente de recursos, fundamental-
- mente humanos, derivados de los dere-
- chos sindicales. Todo esto ha producido
10 - en este último periodo, y en el conjunto de
- la Federación, una muy importante conso-
- lidación organizativa, que se visualiza en
- todos los niveles y, particularmente, en la
15 - propia Ejecutiva Federal.

- El uso adecuado de estos recursos y su
- control, dando cuentas periódicamente
- sobre ellos, es lo que nos permite gozar
- también del reconocimiento de los trabaja-
- dores y las trabajadoras en las empresas.
- La tolerancia con un solo caso de compor-
- tamiento inadecuado rompe, de forma dra-
- mática, la confianza depositada en noso-
- tros, pues la trascendencia pública de
25 - cada gestión afecta al conjunto de la Fede-
- ración y a todas las Comisiones Obreras.

- La autonomía, transparencia, eficiencia y soli-
- daridad de nuestras actuaciones son los objeti-
- vos estratégicos de nuestras finanzas. En este
- último periodo, hemos avanzado considerable-
- mente en el control y la gestión administrativa
- de nuestros recursos, pero todavía no hemos
35 - llegado a la totalidad de la Federación. Aunque
- cuantitativamente estamos en un nivel muy
- elevado, todavía queda un importante número
- de organizaciones sin incluir en el sistema con-
- table federal, unas porque son organizaciones
40 - pequeñas con serias dificultades de realizar por
- sí mismas una gestión contable adecuada y
- otras, porque tienen su gestión contable inte-
- grada en estructuras territoriales, con difícil in-
- tegración técnica en la contabilidad federal.

45 - El camino por recorrer es muy amplio to-
- davía, aunque habría que distinguir dos
- fases: una primera y urgente, por razones
- fiscales y de requisitos administrativos,
- que pasa por conseguir que el cien por
50 -

I

II

cien de los recursos bajo el CIF federal estén integrado en el sistema contable federal. Otra fase posterior, donde, con el conocimiento de los datos económicos de todas y cada una de nuestras organizaciones, a los que habrá que añadir la cuantificación de los recursos derivados de los derechos sindicales, pasemos a elaborar un análisis organizativo y de recursos pormenorizado de nuestras organizaciones, de manera que nos permita aplicar la cohesión y solidaridad interna con criterios objetivos y transparentes para todos y todas.

Un elemento que ha significado un importante avance en la cohesión interna fue la creación, en el 2º Congreso Federal, del Fondo de Solidaridad Federal, que ha permitido una cierta redistribución de recursos, muy importante para el desarrollo de algunas organizaciones, y nos ha marcado una línea en la que debemos seguir profundizando.

El crecimiento, tanto en afiliación como en representación, no es fruto de la casualidad, sino del trabajo y el esfuerzo del conjunto de la Federación, lo que nos hace gozar hoy de una gran legitimidad social y un gran reconocimiento de interlocución por parte de la patronal. La claridad, la firmeza y la coherencia de nuestras decisiones son la base de esta legitimidad. Nuestra capacidad de influencia se refuerza con el uso adecuado de los recursos económicos y de los derechos sindicales: no hay poder ni autonomía sindical sostenible sin transparencia y eficiencia en la gestión de los mismos.

3.2. Objetivos que nos proponemos

- Consolidar una organización más amplia y eficaz para hacer posible nuestro proyecto sindical.
- Asegurar una utilización eficiente y transparente de nuestros recursos.
- Hacer de la Federación de Nacionalidad o Región el núcleo básico de ges-

- tión y control de los recursos del conjunto de sus organizaciones.

- Reforzar la política de comunicación del conjunto de las estructuras federales.

- Adecuar los instrumentos de formación sindical para mejorar la cualificación de los equipos dirigentes y delegados y delegadas de la Federación.

3.3. Propuestas de actuación

La importancia y firmeza que pretendemos dar al control de los recursos en este nuevo periodo ha implicado que buena parte de los criterios y medidas de actuación económicas sea una propuesta de reforma de los Estatutos que debatimos en este III Congreso. En sus contenidos, se propugna la creación de una contabilidad única, que integre las de todas las estructuras federativas, y la creación, anualmente, de un presupuesto consolidado, que integrará al de la Ejecutiva Federal y a los presupuestos de las Federaciones de Nacionalidad o Región, que integrarán, a su vez, a los de los Sindicatos Provinciales o Comarcales.

Como instrumento para la realización de la contabilidad y el presupuesto consolidado, se crea un Centro Contable Federal, cuyo ámbito de competencia abarca a toda la Federación, disponiendo para ello del personal de apoyo en todos los ámbitos de estructuración donde sea necesario. Este centro contable se dotará de un Plan de Cuentas y una Manual de Procedimiento Administrativo que estará en consonancia con los aprobados por la Confederación.

Proponemos mantener el Fondo de Solidaridad Federal que creamos en el 2º Congreso, que llamaremos a partir de ahora Fondo Federal de Cohesión, con los mismos criterios de financiación que se establecieron: 1% de la cuota confederal, a aportar por las organizaciones, y la misma cantidad, a aportar por la Ejecutiva Fe-



I

deral, más los ingresos provenientes del Fondo de Desarrollo Organizativo Confederado (FDOC) y otros posibles recursos disponibles a propuesta de la Ejecutiva Federal. Los criterios de distribución serán, en una parte, manteniendo la incentivación a la afiliación y a los resultados electorales y, en otra, al reforzamiento de las organizaciones más débiles, partiendo del principio básico de responsabilidad en la gestión y estableciendo reglas transparentes y criterios objetivos con la información económica disponible.

Las Federaciones de Nacionalidad o Región asumirán, con el apoyo del Centro Contable Federal, la responsabilidad directa sobre el presupuesto y la gestión económica y contable de los Sindicatos Provinciales o Comarcales, estableciendo un primer nivel de cohesión y solidaridad entre éstos.

Hemos de cooperar en la elaboración del mapa de consolidación fiscal del conjunto de organizaciones confederadas. Es una discusión que se lleva dilatando demasiado y que no admite más tiempo. El Consejo Confederado ha decidido recientemente ponerlo encima de la mesa. Nuestro criterio es claro: entendemos que todas nuestras organizaciones federadas deben consolidar fiscalmente con la Federación, pero creemos que lo más importante es llegar a un acuerdo y, para que esto sea posible, entendemos que una condición inexorable debe ser la aceptación por todas las organizaciones confederadas de un plan contable, un manual de procedimiento administrativo, y una plataforma tecnológica común para toda la Confederación Sindical de CC.OO.

Con la consolidación de las nuevas tecnologías de la información, se abre una importante vía para coordinar, mejorar y, en definitiva, potenciar la comunicación en la FM de CC.OO., tanto desde la Ejecutiva Federal con las diferentes Federaciones de Nacionalidad y Región y los Sindicatos

II

- Provinciales, como entre las diferentes organizaciones. En este último aspecto, la FM debe desempeñar un importante papel coordinador, como centro de comunicación del que se vertebre y se unifique las distintas informaciones, tanto las generadas en el ámbito estatal, como las de las regiones y provincias.

10 Para ello, resulta primordial realizar un importante esfuerzo formativo, donde los diferentes responsables de comunicación estén preparados para informar adecuadamente al conjunto de sus organizaciones y a la afiliación. En este sentido, la secretaría de Comunicación ha de facilitar la formación necesaria para aprovechar al máximo las herramientas que en la actualidad existen para llevar a cabo una efectiva política de comunicación (diferentes publicaciones, página web, notas de prensa, circulares...).

25 Fomentar la utilización de las nuevas tecnologías, sobre todo teniendo en cuenta su capacidad de informar, prácticamente, en tiempo real, es un objetivo primordial a la hora de llegar al mayor número de personas en el menor plazo de tiempo posible. En este sentido, es importante consolidar la página web estatal, así como las de las diferentes federaciones. Además, es necesario realizar una discriminación positiva con la afiliación, con el fin de que diferentes documentos sólo estén disponibles para los afiliados y las afiliadas y, de esta manera, ofrecer un servicio del que disfruten las personas afiliadas a esta organización.

40 En el ámbito de la comunicación interna, mejorar las vías de información, tanto horizontal como verticalmente, resulta imprescindible para que la máxima fluidez de información permita llevar a cabo un trabajo comunicativo de calidad. Por ello, es importante intensificar la elaboración de circulares internas, así como la celebración de reuniones periódicas que permitan establecer una labor coordinada de comunicación.

I

La consolidación de las nuevas tecnologías no debe implicar un abandono de los tradicionales medios de información, ya sean los periódicos, las revistas, las informaciones distribuidas por fax e, incluso, el correo tradicional como medio de distribución de la acción sindical, la política industrial, formativa... de la FM de CC.OO. De hecho, es necesario mantener la colección Cuadernos de la Federación, con la publicación de informes, estudios... de los diferentes sectores y áreas que conforman esta organización, de manera que continúen siendo una importante herramienta tanto para las personas que conforman las diferentes organizaciones, como para todas las personas interesadas en los aspectos industriales y sindicales de esta Federación.

Este intento de coordinar la información en el conjunto de la organización ha dado un importante salto cualitativo y cuantitativo con la creación de las ediciones del periódico bimestral *Federación*. Aún así, es interesante que esta iniciativa se amplíe al conjunto de las organizaciones, de manera que todos los afiliados y afiliadas reciban en sus domicilios informaciones sobre la actividad que se lleva a cabo en su propia región. Ello no es incompatible con la elaboración de informaciones estatales, de contenido general, que han de continuar apareciendo en el periódico *Federación* y que deben seguir cumpliendo su función de aglutinar y unificar los ejes sobre los que gira la acción sindical de esta organización.

En el aspecto informativo externo, principalmente de cara a los medios de comunicación convencionales, cada vez se hace más necesario intensificar los esfuerzos para que la presencia de la FM de CC.OO. no se limite a los momentos en que se generan conflictos en las diferentes empresas que pertenecen a nuestros sectores. Para ello, resulta necesario elaborar una información veraz, de calidad, singular y diferenciada con respecto a la que se aporta cotidianamente desde los diferen-

II

- tes medios de comunicación, ya sean
- prensa escrita, radio o televisión.

-
-
- En este apartado, deben desempeñar un
5 importante papel las secretarías de Comu-
- nicación de las diferentes federaciones,
- donde el contacto más cercano con los pro-
- fesionales de la información hace impres-
- cindible un mejor aprovechamiento de
10 nuestros recursos. Para ello, y entroncando
- con el antes mencionado aspecto formati-
- vo, las personas encargadas de informar a
- los periodistas de las actuaciones, posicio-
- namientos y objetivos sindicales deben es-
15 tar preparadas adecuadamente. La FM de
- CC.OO. debe poner las herramientas nece-
- sarias para que así sea, bien a través de ac-
- ciones formativas, asesoramiento, etc. A
- este respecto, hay que resaltar la importan-
20 cia, en la medida de lo posible, de ir profe-
- sionalizando los gabinetes de Comuna-
- cación, independientemente de que los res-
- ponsables y portavoces de la organización
- sean representantes sindicales, tal y como
25 ya se ha hecho en algunas organizaciones.

-
- Con el propósito de facilitar los recursos
- formativos más adecuados para los pro-
- gramas de trabajo de las diferentes estruc-
- turas sindicales y los diferentes colectivos
30 de sindicalistas de la Federación, realiza-
- remos un Plan de Formación Sindical, en-
- marcado en el correspondiente Plan Con-
- federal que se está desarrollando, que sea
- útil a los objetivos sindicales que nos tra-
35 zamos: mayor intervención sindical, reno-
- vación, movilidad de cuadros, jóvenes, in-
- corporación de mujeres...

3.4. Instrumentos de intervención y evaluación

-
- Todas las organizaciones deben compartir
- nuevas formas de trabajo que nos permit-
- tan ser más útiles, eficaces y transparen-
- tes; planificar, fijar objetivos; definir instru-
- mentos; verificar las tareas; rendir cuen-
45 tas; revisar sistemáticamente nuestros
- procedimientos e implantar progresiva-
- mente sistemas de gestión. Para ello, el



III Congreso Federación Minerometalúrgica de CC.OO

I

Centro Contable Federal será el instrumento básico en la elaboración de propuestas de gestión y evaluación.

La presentación anual en el Consejo Federal de las cuentas y resultados consolidados del conjunto de la Federación nos dará la medida del progreso que vamos obteniendo en esta materia: Otro elemento, que además es ineludible por nuestra participación en subvenciones públicas, es el sometimiento de nuestras cuentas a auditorías externas anuales y cuyos infor-

II

- mes serán, sin duda, una evaluación continua de cómo lo estamos haciendo.

-
- Por otro lado, compartimos y participaremos activamente en el desarrollo de las iniciativas que tome la Confederación, como consecuencia de lo aprobado en el último Congreso Confederado, en lo referente a todos estos temas, cuya problemática es común al conjunto de las organizaciones confederadas y sobre los que, obviamente, debemos adoptar soluciones comunes.

4. Reforzar la acción sindical y las regulaciones sociolaborales en los procesos de descentralización productiva

4.1. Análisis de la situación

Una de las principales características del tejido productivo es la conferida por el dinámico proceso de cambio en las formas de organización del trabajo y de la producción. Tras el inicio de las transformaciones organizativas tendentes a la flexibilización interna de los procesos de trabajo en el seno de las grandes empresas, estos cambios han venido oscilando, predominantemente, hacia la reducción del tamaño de éstas, por medio de la externalización de actividades que, anteriormente, estaban plenamente asumidas por esas grandes y medianas empresas. El carácter progresivo de estos procesos de descentralización productiva muestra cómo, en un principio, las actividades externalizadas se correspondían con las más periféricas respecto de la principal para, posteriormente, comenzar a extender estas prácticas a partes concretas de los procesos productivos y a la elaboración de componentes y productos para su montaje final.

Asimismo, resulta fácilmente verificable que asistimos a la generalización de dos fenómenos muy distintos, que conviven al mismo tiempo de manera dinámica. Así, se detecta, por un lado, una clara tendencia a la concentración empresarial en grupos de empresas y, por otro, se da un proceso aparentemente inverso, que consiste en el auge de los procesos de desconcentración productiva. Ahora bien, no son dos fenómenos excluyentes entre sí, sino absolutamente complementarios, pues la concentración empresarial en grupos puede implicar la segregación de actividades productivas antes concentradas en deter-

minada empresa y, posteriormente, situarlas en otras que conforman la red del propio grupo o, en su caso, en empresas externas al mismo. Esta convergencia de procesos se plasma en algunas de las estrategias de las empresas multinacionales para la relocalización de enclaves productivos.

La coexistencia de ambos fenómenos (concentración del poder financiero y de su dirección industrial estratégica en grupos, generalmente transnacionales, y desconcentración de actividades a empresas subordinadas) caracteriza la creciente dualización de la estructura empresarial, productiva y laboral de los sectores industriales. Esta dualización se aprecia, muy especialmente, en los sectores incluidos en el ámbito de la Federación Minerometalúrgica. Así, mientras se configura un considerable número de conglomerados industriales, mayoritariamente vinculados a grupos transnacionales en la práctica totalidad de los subsectores, una buena parte de las actividades empresariales se concentra en empresas cuyo cometido fundamental es prestar servicios especializados a éstos.

En ese segundo grupo, especialmente clave para la caracterización de los sectores industriales, es relevante el caso del subsector correspondiente al montaje, mantenimiento y supervisión de equipos electrónicos, eléctricos y mecánicos de las diversas actividades e instalaciones industriales. Hecho que, por su dimensión cuantitativa en términos de empleo y número de empresas, como por la cualitativa, viene a representar que se pueda hablar en términos de *industria auxiliar*, aludiendo a una



I

estructuración concreta del sector, con características propias.

La horizontalidad de este conglomerado de empresas y actividades especializadas en el mantenimiento, montaje y supervisión de equipos industriales no sólo es generalizable a la práctica totalidad de los sectores de la Federación Minerometalúrgica (sector eléctrico, siderurgia, construcción naval, minería, bienes de equipo, etc.), sino que también se extiende su presencia al conjunto de las grandes unidades industriales (como los complejos petroquímicos) y, a su vez, a las instalaciones e infraestructuras de los sectores de servicios públicos (centros hospitalarios) y privados (grandes edificios automatizados, macro-instalaciones de ocio, etc.). Es decir, se trata de un proceso general de incremento de la *subcontratación industrial*.

Si atendemos a su estructura empresarial resultante, las diferentes características de estos procesos de externalización de actividades en los sectores industriales pueden agruparse en tres tipos generales:

- Filialización en grupos de empresa. Resultante de procesos de desconcentración de actividades por líneas de especialización, las grandes empresas industriales (generalmente transnacionales) tienden a configurar redes de unidades empresariales autónomas, las cuales, en varios casos, son interdependientes en partes de los procesos productivos. Se trata de grupos de empresa que diferencian sus centros de trabajo en función de su adscripción a cada una de las empresas que los integran, pero manteniendo la centralización de la dirección financiera y de toma de decisiones estratégicas, como si de una única unidad empresarial se tratase.
- Grandes y medianas empresas que externalizan actividades a proveedores y empresas especializadas en partes del proceso productivo, del mantenimiento

II

- y de otros servicios. A diferencia del anterior, la red de empresas contratistas es independiente de la propiedad de la empresa principal.

- Industria auxiliar. Conjunto de empresas cuya actividad principal es prestar servicios industriales de mantenimiento, montaje, reparación y supervisión de equipos industriales a otras empresas e instalaciones.

A pesar de tratarse de una muy general y esquemática clasificación de los modelos resultantes de estos procesos, avanza algunos de los correlatos sociolaborales de sus implicaciones: la coexistencia de diversas bases materiales de los procesos de trabajo y de organización de las estructuras empresariales que, aún con sus diferencias, tienen una repercusión común sobre los marcos de regulación de las condiciones de trabajo y de empleo: la ruptura de su uniformidad.

En cualquiera de sus formas, los procesos de desconcentración productiva pueden basarse en la persecución de mejoras a través de la especialización, de la reducción de ineficiencias objetivas en la organización y ejecución de la producción, pero también en la estricta persecución de la reducción de costes laborales (discriminación de precios y salarios, externalización de costes de la empresa principal y otros riesgos laborales, búsqueda de nuevas formas de control y presión sobre los trabajadores y trabajadoras, etc.). Es decir, las prácticas de externalización de actividades pueden responder a la promoción de la eficiencia productiva, pero también a la precarización del empleo y de las condiciones de trabajo. Por lo tanto, se configuran como un elemento estructural para la formación de las estrategias y prácticas concretas de nuestra acción sindical.

Las nuevas formas de organización empresarial están afectando, de un modo muy profundo, a la vertiente estructural y

I

material de la negociación colectiva. En particular, aparecen nuevos ámbitos de negociación y, asimismo, se reformulan otros ya existentes, que tienden a acomodarse a las nuevas realidades funcionales surgidas al hilo de los procesos de des-concentración productiva. La creciente segmentación de la organización productiva conlleva un régimen de negociación colectiva que, a su vez, es mucho más complejo, dado que, normalmente, se produce la aplicación de distintos convenios a los trabajadores y las trabajadoras integradas en cada una de las diferentes empresas, principales y contratistas, con unas condiciones laborales que pueden llegar a ser extremadamente diferenciadas entre sí.

El corolario es la progresiva diversificación de las condiciones laborales de estos trabajadores y trabajadoras, debido a la aparición de convenios colectivos con nuevos ámbitos, funcionales y territoriales, aplicables a los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratistas, presentándose situaciones muy heterogéneas en base a la concurrencia de un cúmulo de variables que se combinan de manera dinámica.

Otra de las tendencias de cambio en la estructura de la Negociación Colectiva derivada de estos procesos, con especial trascendencia en los sectores industriales, es la referida a los cambios de los ámbitos funcionales que se producen en convenios colectivos, cambios dirigidos a la extensión de esos ámbitos funcionales que parece responder a la intencional huida de marcos más garantistas de negociación colectiva, hacia otros que faciliten la reducción de costes laborales de las (nuevas o no) empresas contratistas y, por tanto, al incremento de rentabilidad de las empresas principales. Caso que tiene implicaciones directas en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de estas empresas contratistas (o del mismo grupo que la principal) y, a la vez, en las prácticas y estrategias de organización y representación sindical de estos colectivos laborales.

II

- El efecto de potenciales discriminaciones en las condiciones de trabajo es el que se puede producir al fragmentarse el marco de un sistema laboral integrado (el que se da en la gran empresa) y combinar para el mismo proceso productivo y de trabajo normas laborales diferenciadas (las correspondientes a diferentes empresas e, incluso, sectores), ya que el resultado agregado se verá determinado por los niveles de condiciones de trabajo (es decir, por las diferentes regulaciones laborales de las distintas unidades empresariales) de la red de empresas contratistas respecto de la principal. Es por esto que, cuanto más desarticulada e individualizada sea la Negociación Colectiva, mayores posibilidades existen para una política de discriminación laboral a través de la externalización, puesto que más diferenciadas son las regulaciones que se pueden establecer en cada lugar. Por el contrario, un sistema laboral que propicie condiciones de trabajo más homogéneas, menos ganancias potenciales, debidas a la discriminación de condiciones de trabajo, se producirán por los procesos de externalización de actividades.

- La FM de CC.OO. debemos seguir afrontando estas transformaciones en las estructuras productivas y laborales, a partir del análisis concreto de sus tipologías, reforzando la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, desde el incremento de la participación sindical en la toma de decisiones empresariales sobre la organización del conjunto del proceso de trabajo; integrando las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras que, aún prestando su relación laboral en unidades empresariales diferenciadas, concurren en el ciclo completo de optimización de la productividad y de las condiciones de competencia del proceso productivo global, es decir, reforzando la coordinación desde las estructuras federales para la mejora de la intervención en los sectores y en las empresas.

I

reguladores relativos a: la necesidad de compartir la **responsabilidad empresarial** en la cadena de subcontrataciones, estableciendo requisitos concretos y límites a su uso; las condiciones para la **coordinación entre empresas**, en materias como la seguridad, salud y formación; así como los que permitan avanzar hacia la **igualdad de trato** en el conjunto de las condiciones de empleo y de trabajo. Para los casos de los convenios sectoriales orientados a la regulación de las actividades de la industria auxiliar, los elementos clave que es necesario abordar serán los referidos a la seguridad y la salud, la estabilidad en el empleo, la formación y los derechos sindicales.

- **Adecuar flexiblemente la organización de la acción sindical, desde su articulación y dirección federal.** Potenciar la coordinación de las políticas y recursos sindicales, desde las secciones sindicales de las empresas principales hacia los delegados y delegadas y las estructuras de representación de los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratadas y subcontratadas, a partir de la dirección federal en su ámbito correspondiente, Estatal, de Región o Nacionalidad, Provincial, etc.

Reforzar la articulación federal de la acción sindical en los sectores característicos de “industria auxiliar”, así como en los casos de concentraciones de ésta en complejos industriales o de servicios, con el objetivo de construir redes reguladoras de armonización de las condiciones de empleo y trabajo entre las diferentes unidades empresariales, así como potenciar la intervención sindical en los procesos de descentralización y la vinculación del sindicato con los colectivos de las empresas contratistas y subcontratistas.

Dada la existencia general de casos en que la empresa principal no está orga-

II

nizativamente encuadrada en la misma Federación que las contratadas o subcontratadas, fortalecer la coordinación interfederal, tanto dirigida a la intervención en casos particulares como a la consecución de Acuerdos Marco de ámbito superior; así como la coordinación entre la Federación y las Organizaciones Territoriales para la convergencia de actuaciones respecto de las políticas institucionales y la previsión de posibles impactos en las sociedades locales.

4.4. Instrumentos de intervención y evaluación

Profundizar en la realidad sectorial y subsectorial; identificar en cada sector y/o centro de trabajo y subsector de actividad las diferentes formas de descentralización (segregación de actividades, contrata y subcontratas, empresas multiservicios, autónomos dependientes), así como las diversas situaciones empresariales (empresa principal y contratistas pertenecen o no al mismo sector; comparten o no el mismo centro de trabajo o en el desarrollo de la actividad; comparten o no el mismo convenio colectivo de aplicación).

Desarrollar un trabajo sindical múltiple y coordinado, desde la acción sindical federal (Estatal y Nacional o Regional), a partir de la información derivada de los análisis anteriormente especificados, como base pertinente para la programación de iniciativas de actuación selectiva sobre los diferentes conglomerados de empresas contratistas y subcontratistas.

Para impedir la vulneración del marco legal actual, las secciones sindicales, en coordinación con el responsable federal sectorial y la Federación regional/nacional, denunciará los supuestos de cesión ilegal de mano de obra, de falsos trabajadores y trabajadoras autónomas que desarrollan la actividad en las condiciones de personal asalariado, de empresas multiservicios que se limitan a poner a trabajadores y tra-



I

bajadoras a disposición de otras empresas, como si fueran ETT, pero sin cumplir con ninguno de los requisitos establecidos por éstas.

Organizar el trabajo sindical en red, bajo los principios de coordinación federal. Apoyar, desde la Sección Sindical y de la representación sindical en la empresa principal, a los afiliados y afiliadas y representantes sindicales de las empresas contratistas, a su vez coordinados con el responsable y la organización federal local.

En las grandes empresas donde conviven empresa principal y contratistas, se requiere una dirección sindical supraempresarial, es decir, de la estructura federal correspondiente, en coordinación con la Ejecutiva Federal. Se trata de que coordinen las estructuras sindicales respectivas, de conseguir capacidad de interlocución desde la empresa principal para los trabajadores y trabajadoras de las contratas que no tienen representación sindical propia.

II

- Las secciones sindicales de las empresas principales deben cumplir un papel esencial para el desarrollo de la acción sindical en los procesos de descentralización productiva. La coordinación, la promoción de acuerdos entre la empresa principal y las contratistas para la aplicación de determinadas condiciones de trabajo, la utilización de todos los derechos de información sindical son tareas que ya deben empezar a realizarse.

- Desde la dirección federal, en los dos años a partir del III Congreso y con la participación de las organizaciones federales, se promoverá un trabajo que permita identificar los avances producidos en el trabajo sindical ante el fenómeno de la descentralización productiva, intercambiar criterios y experiencias, establecer nuevas pautas de actuación, así como precisar la mejor organización de la acción sindical con los trabajadores y las trabajadoras y su afiliación.

5. Promover una Política Industrial y Sectorial que combine la innovación, el desarrollo tecnológico y la sostenibilidad medioambiental con el crecimiento, la estabilidad y la cualificación del empleo

I

II

5.1. Análisis de la situación

La actual estructura industrial española por ramas de actividad guarda ciertas semejanzas con la media de la UE. El peso relativo de los sectores de fabricación de vehículos y material de transporte y minerales es mayor en España que en la UE. El peso de algunos sectores calificados como de demanda fuerte (fabricación de máquinas oficina e informática, maquinaria agrícola e industrial, material y equipo eléctrico) es sensiblemente inferior en España.

Los cambios acontecidos desde el lado de la demanda y los singulares desarrollos tecnológicos habidos en los últimos años han impulsado claramente la evolución de la producción industrial española.

España tiene una posición muy débil en las industrias calificadas como de alta tecnología y se encuentra bastante más próxima a la media europea en aquellas agrupaciones consideradas de contenidos tecnológicos intermedios o bajos.

España es, actualmente, una potencia media en la producción de material y equipos de transporte, muy próxima a Italia, pero por debajo de Francia, Reino Unido y Alemania.

La presencia del capital extranjero es especialmente importante, controla más del 50% de la industria española. Sectores como las industrias de electrónica de consumo, gama blanca (con la excepción de las cooperativas Mondragón), industrias vinculadas a las TIC y otras están controladas por grupos multinacionales.

10

-
-
-
15
-
-
-

20

-
-
-
25
-
-
-

30

-
-
-
35
-

-
-
-
40
-

-
-
-
45
-

-
-
-
50

En la producción de material de transporte (automóvil, camiones y otros vehículos, industrias de construcción de material ferroviario...), no existe actualmente ninguna empresa de origen y propiedad española, aunque alrededor de dicha industria se mueve un amplio conjunto de empresas auxiliares y subcontratas que, en muchos casos, sí son españolas.

En términos generales, aunque con algunas excepciones lamentables, la penetración extranjera en la industria española ha servido para modernizarla. Ha incentivado cambios positivos en los procesos productivos, la incorporación de nuevas tecnologías y un mayor grado de eficiencia en las empresas. En general, ha mejorado la competitividad de la producción manufacturera española a escala internacional.

La penetración extranjera y la internacionalización de la industria española han conllevado la apertura de mercados y éstos, a su vez, han inducido cambios importantes tanto a nivel sectorial como en las empresas, en lo que se refiere al número de competidores, la eficiencia de estos y la organización de las empresas.

Han desaparecido empresas y ha crecido la productividad y se viene produciendo un proceso de reestructuración empresarial, cuyas causas tienen que ver con la internacionalización de la economía, la organización interna de las empresas y las decisiones a escala internacional/mundial por parte de los grupos que han tomado posiciones estratégicas y ampliaciones en sus respectivas participaciones.



I

La evolución del empleo en las industrias de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en España ha venido determinada por la caída de las inversiones de las operadoras de telecomunicaciones, fuertemente endeudadas, sobre todo a partir de las subastas para acceder a las nuevas licencias de telefonía y a causa de alguna aventura fallida en terrenos alejados de su negocio propio.

Resulta interesante conocer cómo se distribuye la contribución del sector industrial al empleo y los factores decisivos que las empresas consideran para la localización de sus centros de trabajo. En síntesis, todo indica que las empresas de alta tecnología toman en consideración los factores internacionales, la proximidad al mercado europeo, la existencia de personal cualificado y las facilidades y el nivel de calidad de las infraestructuras de comunicación (conexiones internacionales), además de algunos factores de calidad de vida y de tipo personal. Las industrias que corresponden a sectores menos expansivos y con exigencias tecnológicas bajas valoran mucho más los incentivos concedidos por las administraciones, la disponibilidad de la mano de obra (menor cualificación) las infraestructuras de comunicación y los aspectos culturales.

El índice de apertura comercial ha seguido una línea ascendente desde 1960, la integración de España en la UE ha significado una consolidación de la apertura comercial, sin embargo el crecimiento registrado por las exportaciones no ha logrado compensar el fuerte aumento de las importaciones, lo que se traduce en un deterioro de los saldos comerciales de España con los países comunitarios centrales. La balanza comercial de bienes es deficitaria.

Uno de los aspectos más negativos de la industria española es el escaso esfuerzo que está realizando el sector en I+D+i. El gasto medio español ha sido del 0,9% del PIB, lo que equivale a un tercio del prome-

II

- dio del gasto que realizan los cuatro países más importantes de la UE. Además, el grueso de la financiación del gasto de I+D procede del sector público y no de las empresas. Son las grandes empresas manufactureras las que gastan más en I+D y las que operan con mayor exigencia tecnológica acumulando un mayor nivel de gasto (aerospacial, equipos de comunicación, sector de vehículos y material de transporte, fabricación de metales y maquinaria). Las pymes sólo realizan un 25% del escaso gasto en I+D del país, aunque puede haber alguna excepción. En las empresas con participación de capital extranjero, aumenta el gasto en I+D, aunque, en bastantes casos de las factorías ubicadas en España, este gasto depende del I+D desarrollado en las sedes centrales o en el país donde han concentrado sus esfuerzos en I+D de los nuevos productos y procesos.

- Los costes y precios en la industria han contribuido a la reducción de la tasa de inflación española. El precio de la energía sigue siendo alto y, en el caso de los derivados del petróleo, nuestro país está preso de las variaciones que experimente el crudo en los mercados internacionales. Los costes laborales unitarios han experimentado una línea de aumentos mesurados, no sólo determinada por la Negociación Colectiva, y la productividad ha experimentado mejoras apreciables y sostenidas, en gran medida a consecuencia de la inversión extranjera y de la mejora general del entorno económico, social y político que ha experimentado la sociedad española.

- El proceso de cambio industrial es permanente, por lo que su adaptación también ha de ser dinámica. La industria española se ve sometida a retos derivados del proceso de la internacionalización de la economía, que van desde la redefinición geográfica de la división internacional del trabajo y la introducción del euro, a la influencia de la ampliación de la UE y el efecto de las nuevas tendencias organizativas empresariales y el cambio tecnológico.

I	II
<p>El efecto de la relocalización industrial no es nuevo, como no lo son los procesos de concentración y desconcentración empresarial. De aquí que no se deba observar el proceso de la deslocalización industrial desde la óptica unidireccional de la última ampliación de la UE. Ésta podría implicar el desplazamiento de la actividad de las industrias hacia estos países, con sus efectos sobre el empleo y la cohesión social. Pero esto, que es un enunciado teórico y empieza a convertirse en respuesta fácil de las empresas a la hora de poner en marcha ajustes laborales, no resiste la prueba de los hechos en algunos sectores industriales. El fenómeno tiene más que ver con la competencia a escala internacional, como consecuencia del mayor grado de apertura y de globalización de la economía, que exige a las empresas mayores esfuerzos para competir, así como otras formas de competir, más allá de la reducción de los costes laborales.</p> <p>La ampliación implica un aumento de la diversidad de situaciones económicas de los países de la UE y traerá problemas de ajuste, tanto sectoriales como territoriales. Pero, más que a los países de la ampliación, la UE y España deben prestar atención a la evolución de la nueva división internacional del trabajo y, en concreto, a China, India y Rusia.</p> <p>La ampliación, más que como problema en términos industriales, hay que contemplarla como una oportunidad, no carente de riesgos, que va a permitir que permanezcan en Europa actividades que, de otra forma, buscarían otras zonas para implantarse.</p> <p>El cambio en la estructura del tejido industrial español es, en gran medida, inevitable y deseable. De lo que se trata es de anticipar el mismo, para que las ventajas comparativas de la industria española y europea no sean las de las economías emergentes: bajos costes y desregulación social y medioambiental. Al contrario, la industria europea y española deben potenciar la</p>	<p>- capacidad tecnológica, el alto nivel de - cualificación de la mano de obra, el domi- - nio de los procesos de producción limpios, - la eficiencia productiva y la calidad de los 5 productos.</p> <p>- La industria española se enfrenta a retos im- - portantes, que pueden convertirse en pro- - blemas, si no se abordan con anticipación.</p> <p>- Los efectos de la ampliación de la UE ha- - cia los países del Este, la aplicación del - Protocolo de Kioto, junto al desarrollo de - políticas industriales para los sectores y 15 empresas, en un marco de globalización - económica, centran la atención de la polí- - tica industrial</p> <p>- El futuro inmediato de la industria exige 20 fuertes inversiones para modernizar y am- - pliar las capacidades productivas; exige - seguir apostando por aumentar las expor- - taciones y, por tanto, las ventas. La inter- - nacionalización de la empresa va a conti- - nuar adoptando formas muy diversas de 25 inversión extranjera. La estabilidad macro- - económica favorece un crecimiento sano y - unos costes de producción estables (pre- - cios, tipos de interés, tipos de cambio), a - la vez que los precios industriales no ten- 30 gan un comportamiento inflacionista. El - excedente bruto de las empresas indus- - triales, dados los costes y la productividad, - permite un mayor volumen de inversiones, 35 tanto en equipos y mejoras de procesos de - la organización del trabajo, como en el au- - mento de la capacidad productiva.</p> <p>- Avanzar en un modelo productivo que me- 40 jore la calidad del empleo, que sirva para - crear riqueza y más empleo y sostener y - mejorar el sistema de protección social, - exige incrementar la inversión pública y - privada en las herramientas de la produc- 45 tividad del trabajo (I+D+i, cualificación de - los trabajadores y las trabajadoras y edu- - cación). Además, exige apostar por au- - mentar el tamaño de las empresas para - competir con el exterior y para enfrentar la 50 competencia dentro del propio país; redu-</p>



I

cir los costes energéticos; evitar el *efecto sede* en las empresas con presencia extranjera y potenciar la industria como elemento clave para el crecimiento de la riqueza.

Asegurar la cohesión económica y social exige que la industria sea un elemento decisivo a la hora de demandar servicios, generar valor añadido y crear empleo de calidad.

España tiene que hacer una apuesta por el mantenimiento del tejido industrial, que, aunque puede ser modificado, debe asentarse en los sectores básicos actualmente existentes. La clave está en anticiparse a los cambios y esto exige la necesidad de desarrollar iniciativas que sitúen a la industria en el centro de atención de la Comisión Europea, las Administraciones Públicas españolas, las empresas y los sindicatos.

Es necesario definir una política industrial. No basta con definir medidas de carácter horizontal. Los sectores industriales exigen planes sectoriales, no sólo para anticiparse al cambio industrial, sino para impulsar la actividad en sectores básicos para la economía española y como forma de contraponer, en términos de empleo, el efecto de decisiones de deslocalización, que van a seguir tomando algunas empresas, sobre todo multinacionales que sólo mantienen en nuestro país centros de ensamblaje, además de la distribución y los servicios posventa para mantener la cuota de mercado.

Es necesario definir políticas sectoriales para sectores como la siderurgia, naval, aerospacial, automoción, energético..., básicos para la UE y para España.

La política industrial debe dirigirse no sólo a desarrollar nuevos sectores de alto potencial de desarrollo, sino también a garantizar una gestión eficiente de los sectores más tradicionales.

La participación del conjunto de los actores industriales es fundamental y, en este

II

sentido, cobra gran importancia el diálogo social sectorial.

5.2. Objetivos que nos proponemos

- Promover una **política industrial y una política sectorial** que aseguren, para el conjunto del país, un modelo productivo de desarrollo sostenible, basado en la gestión adecuada de los recursos, en el conocimiento, en la inversión tecnológica, en la empresa innovada y socialmente responsable y en la mejora de la productividad del factor trabajo.
- Asegurar la estabilidad en el empleo, la seguridad en el trabajo, la formación permanente, con derechos laborales básicos y como factores que, además, contribuyen a mejorar la competitividad de las empresas.

5.3. Propuestas de actuación

Promover en la negociación colectiva, en los planes industriales, el incremento de la inversión en innovación, tecnología, investigación, educación y formación. Exigir la responsabilidad de las Administraciones públicas para asumir inversiones muy costosas y de rentabilidad a largo plazo y del sector privado, en el desarrollo de la economía del conocimiento y la sociedad de la información.

Promover la **responsabilidad ambiental** de las empresas y la adaptación de éstas y del sistema productivo para el mejor cumplimiento de las obligaciones europeas en materia de cambio climático, en prevención y control integrado de la contaminación y en relación con el registro, evaluación y autorización de sustancias químicas. Reclamar de los gobiernos la elaboración y la aplicación de estrategias de desarrollo sostenible, según los acuerdos europeos, en los ámbitos estatal, autonómico, local y sectorial, con participación e implicación sindical en la implementación

I	II
de medidas, especialmente en los sectores y empresas.	- tribuye a la productividad de la industria y, por tanto, representa también un elemento clave para la localización efectiva de inversiones industriales.
Respecto al Plan Nacional de Asignaciones (PNA) , la FM de CC.OO. realizará un seguimiento riguroso sobre sus efectos en los sectores industriales afectados, vigilando que la consecución de los objetivos se logren manteniendo la salvaguarda de la competencia de los sectores, a través del refuerzo de las inversiones y de la productividad, la promoción de la innovación tecnológica, la mejora de la competitividad y el impulso hacia la equidad y la sostenibilidad, evitando poner en peligro la actividad económica, industrial y el empleo.	- La política industrial que proponemos se basa en un desarrollo de la competitividad, fundado no en la reducción de costes salariales y en la flexibilidad laboral, ni en sistemas sociales de escasos costes y recortadas prestaciones. Es decir, rechazamos radicalmente que las estrategias de mejora de la competitividad se basen en la reducción de costes laborales y gastos sociales. La calidad de las infraestructuras, el nivel de cualificaciones profesionales de la mano de obra y su productividad son los factores estratégicos de la competitividad. Por otro lado, la competitividad no se reduce sólo al factor precio, sino que también depende de factores como la imagen de la marca, la publicidad, el <i>marketing</i> , la calidad, la innovación del producto, el respeto a los plazos y la optimización de la red de distribución y sus correspondientes servicios de postventa.
Negociar el Plan de la Minería del Carbón entre sindicatos, empresarios y Gobierno central. Es necesario definir el papel del carbón nacional en la cuota energética del país, considerando que el establecimiento de criterios de independencia energética y garantías de suministro pasa por la utilización de una cuota de carbón autóctono. Este Plan de la Minería del Carbón debe alcanzar, como mínimo, hasta 2012.	- Se trata de una política industrial que debe caracterizarse, en primer lugar, por programas de apoyo al crecimiento sostenible de la productividad y del empleo, porque la tendencia hacia la construcción de una <i>sociedad del conocimiento</i> necesita un apoyo creciente y sostenido del desarrollo de las competencias y las cualificaciones de la fuerza de trabajo y de las organizaciones productivas, no otra cosa es la tan reiterada alusión a la I+D+i, como garantía imprescindible para el mantenimiento y mejora de unos estándares de cohesión social, que de verdad permitan asentar el “modelo social europeo”.
Promover una política industrial que fomente una industria dinámica para mantener e incrementar la prosperidad y el nivel de empleo de calidad, así como para encontrar respuestas a los retos que plantea la globalización, la ampliación, la deslocalización de la industria, la sostenibilidad y los nuevos modelos de producción y tecnológicos.	- La política industrial debe servir para evitar la pérdida de capacidades productivas, la destrucción de puestos de trabajo y sus graves efectos sociales, cuya causa anida en los escasos esfuerzos en innovación, en la ausencia de una política activa de impulso a las inversiones productivas y a
La producción industrial es una importante fuente de creación de empleos en el sector servicios. En determinadas actividades industriales, la oferta de servicios ha pasado a constituir la principal actividad empresarial, motivo por el que las políticas industriales deberían tener en cuenta la integración del sector servicios. La interrelación entre la industria y el sector servicios es indisoluble y, por tanto, requiere un enfoque integrador. Es más, la calidad de los servicios (públicos y privados) con-	



I

la generación de programas efectivos de optimización de la productividad, en el conjunto de los sectores de la actividad económica. Políticas que deben considerar que la creciente internacionalización económica no inhibe las iniciativas de los Estados y las Administraciones Públicas en el desarrollo de instrumentos concretos para la mejora de los procesos de innovación. Las diferencias en las tasas de inversión pública para el desarrollo productivo y la investigación, respecto de los países más avanzados de nuestro entorno, lo ponen meridianamente de manifiesto.

Gestionar el cambio mediante el diálogo social sectorial, analizando las consecuencias económicas, sociales y medioambientales, impulsando la investigación y la innovación, realizando análisis sectoriales para estudiar el cambio estructural, identificar problemas específicos y desarrollar adecuados e innovadores programas sectoriales.

El desarrollo del diálogo social debe integrar todas las dimensiones de la política industrial, debe poseer su propio espacio institucional y la previsión de su articulación. Este último elemento, la articulación, es estratégico. La diferenciación de competencias en estas materias hace necesaria su complementariedad y, por tanto, la intervención integrada de nuestras estructuras federales. Así, se requiere una actuación concertada entre los ámbitos de la Unión Europea, los correspondientes al Estado y a las Comunidades Autónomas, como única posibilidad eficaz para integrar las dimensiones horizontales y verticales de los diagnósticos y de la elaboración de intervenciones de las políticas industriales, reforzando las capacidades de anticipación a los cambios y su gestión concertada, a través de esa red de marcos de actuación.

La gestión del cambio, desde el punto de vista económico y social, debe considerarse como **la tarea principal.** Las distintas

II

- áreas políticas, incluidas la competencia y el empleo, deben abordarse desde una perspectiva coordinada en lo que se refiere a la toma de decisiones.

5

- En este sentido, la creación de **Observatorios de las Industrias**, que se encuadran en la FM de CC.OO., cobra especial importancia para facilitar la necesaria relación entre el cambio industrial continuo y la estabilidad de las actividades industriales y el empleo asociado a ellas, con el objetivo de la puesta en marcha de ámbitos regulares y permanentes, más allá de la mera intervención en las situaciones de crisis puntuales o más generalizadas, donde se propongan medidas con anticipación, de manera que salvaguarden la industria y el empleo. Estos Observatorios deben considerar, no sólo a las actividades más emergentes o vinculadas a los sectores de la *nueva economía*, sino también al conjunto de éstos y a los procesos más generales de potencial innovación de las condiciones de competencia del tejido productivo.

10

15

20

25

30

35

40

45

- Los Observatorios deben permitir a las empresas, sindicatos y Gobiernos proponer:

- Agencias de innovación, dotando de medios suficientes y capaces de financiar proyectos directos en los tejidos productivos.

- Políticas de inversiones, con una visión prospectiva del sector, que integre la evolución cualitativa del empleo, la seguridad de los trabajos, los impactos sociales territoriales, así como los efectos medioambientales en los lugares de producción, enlazados con las tecnologías y el empleo. De aquí, resultará una seguridad económica y financiera que fortalecerá las unidades de producción y los empleos correspondientes.

- Favorecer el desarrollo de políticas de I+D, como sujeto del diálogo social sectorial y su conexión con la sociedad, estableciendo pautas sociales y culturales de innovación en el conjunto de las relaciones institucionales.

I

Anticipar las reestructuraciones para evitar la desertización industrial y reimplantar industrias modernas que sustituyan a las antiguas, evitando que el cierre de lo viejo quede asociado a situaciones traumáticas irreversibles y generadoras de conflictos permanentes.

El diálogo social sectorial es, por lo tanto, el eje de la política industrial. Un diálogo tripartito que garantice la coherencia del conjunto de las intervenciones. Se trata de un diálogo social que, en las regiones de monocultivo industrial, debe alimentar las reflexiones y favorecer los medios humanos y financieros, para favorecer una transición negociada hacia un futuro industrial renovado y modernizado.

La aprobación del **Estatuto sobre la Sociedad Europea** ha abierto la vía a nuevas posibilidades en materia de implicación de los trabajadores y las trabajadoras y exige nuevas estrategias sindicales a nivel de la SE.

Debemos estar atentos y potenciar la creación de **Comités de Empresa Europeos**, allí donde puedan constituirse, para garantizar los derechos de información y consulta al conjunto de los trabajadores y las trabajadoras.

Reclamar **una política sectorial activa** que apoye a las empresas para desarrollar actividades de mayor contenido tecnológico, para mejorar la calidad de los bienes y servicios producidos y que aproveche las sinergias y complementariedades entre sectores.

Promocionaremos **la incorporación y utilización de las TIC** en todos los sectores económicos.

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.

Otorgar un papel dinámico al sector público, con el fin de paliar el fracaso financie-

II

- ro; desarrollar la cooperación entre el sector público y el privado; modernizar la infraestructura industrial; mejorar el uso de las adquisiciones públicas, como herramienta para lanzar nuevos productos y servicios, ofrecer incentivos y elaborar reglamentos que fomenten el uso de procesos de producción limpios, y el desarrollo de productos no contaminantes; organizar servicios orientados a la industria. Exigir un carácter activo de las Administraciones y de las entidades públicas, que hemos de trasladar también a los marcos de concertación social, sean éstos sectoriales o territoriales, incluyendo criterios y mecanismos de evaluación de los compromisos, de las acciones concertadas y de los resultados de las inversiones.

20 **Rechazar cualquier tipo de deslocalización transfronteriza**, exportación de puestos de trabajo y subcontratación, que den lugar a un modelo de competencia que debilite la base industrial de España

25 Los **cambios industriales producto de la ampliación** constituyen un importante reto que deberá estar controlado por políticas específicas.

30 En lo que se refiere a la **energía**, por los efectos que puede tener para las industrias y su desarrollo, **promoveremos la participación sindical** en la elaboración del nuevo marco energético.

5.4. Instrumentos de intervención y evaluación

40 Establecer los **Observatorios industriales sectoriales**, en el marco del diálogo social sectorial, con carácter tripartito, relacionando los observatorios sectoriales estatales con el Observatorio de la industria del Metal y con los que se pudieran constituir en las Comunidades Autónomas. En los Observatorios, se debe analizar de forma permanente la industria y los sectores asociados, acompañados de la elaboración de provisiones, las inversiones, el empleo, el



III Congreso Federación Minerometalúrgica de CC.OO

I

desarrollo tecnológico, los requerimientos de formación y cualificación, los problemas sectoriales, la localización de las empresas...

La política general en los sectores y subsectores de actividad encuadrados en la FM de CC.OO. es responsabilidad de sus organizaciones federales. Siempre que lo exige el tema a tratar, y a petición de la Federación y sus organizaciones federales, se mantendrá un trabajo coordinado con las estructuras de la Confederación que se consideren afectadas.

Dentro del objetivo de reforzar el trabajo sindical internacional y sindicalizar los Co-

II

- mités de Empresa Europeos, las reuniones de estos organismos deberán ser preparadas y coordinadas por la Secretaría Federal correspondiente, organización federal correspondiente y la Secretaría de Política Internacional.

- Debemos considerar los acuerdos como planes de trabajo, estableciendo planes de actuación interna para su desarrollo en los centros de trabajo, y promover su evaluación sistemática, implicando en la misma al resto de interlocutores y realizando nuestra propia evaluación, a partir de los correspondientes indicadores (comunes, precisos y objetivos).

6. Trabajar por la igualdad de trato en el empleo y combatir la discriminación laboral

I 6.1. Análisis de la situación

La igualdad de trato ha pasado a ser un principio fuerte de la normativa laboral europea y de obligado traslado a las leyes del Estado español, a través de las distintas Directivas aprobadas. El reconocimiento legal y efectivo de este derecho es imprescindible, en un contexto laboral en que la diversidad está cada vez más presente entre la población trabajadora. Una diversidad positiva en sí misma que, si embargo, se ve acompañada de discriminación y desigualdad. De hecho, los problemas generales del empleo en España están concentrados en las mujeres, los y las jóvenes y las personas inmigrantes que se incorporan a nuestro mercado laboral. Además, hay otros grupos, como los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, expulsados del mercado de trabajo, o las personas con discapacidad, que tienen grandes dificultades en su inserción laboral.

Uno de los cambios sociolaborales más significativos en la España actual es la mayor y continuada presencia de las mujeres en la actividad laboral. Pero persisten diferencias sustantivas entre ambos sexos (actividad, ocupación y paro, segregación ocupacional, discriminación salarial y desigual reparto de las responsabilidades familiares). Los objetivos europeos para alcanzar el pleno empleo en 2010 pasan necesariamente en nuestro país por aumentar las tasas de actividad y de empleo de las mujeres y por reducir sus tasas de paro.

Por tanto, para resolver los problemas generales del mercado laboral en España y

II
10 para contribuir a alcanzar los objetivos europeos, es imprescindible resolver la situación específica de desigualdad laboral de las mujeres y hacer real la igualdad de trato y de oportunidades, porque es aquí donde se concentra el mayor problema.

-
-
-
-
15 -
-
-
-
20 -
-
-
-
-
25 -
-
-
-
30 -
-
-
-
35 -
-
-
-
-
40 -
-
-
-
45 -
-
-
-
-
50 -

No puede construirse un futuro de empleo de calidad sobre la base de las nuevas formas de precariedad vividas, fundamentalmente, por los y las jóvenes. En su caso, hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato es romper con la precariedad laboral, que no es sólo tener un contrato temporal, es poder acceder a un empleo acorde a la formación y titulaciones obtenidas previamente. También es tener un contrato laboral frente al *estatus* de falsos autónomos o becarios permanentes. Además, requiere la igualdad salarial, frente a las *dobles escalas para jóvenes* e implica que las mujeres jóvenes accedan a todo tipo de profesiones, frente a la nueva feminización de las actividades (comercio, *telemarketing*, recursos humanos, calidad). Las jóvenes han incrementado su presencia en todo tipo de carreras, incluidas las hasta ahora más *masculinizadas*, pero sus tasas de paro son más elevadas y sus salarios y categorías profesionales, más bajos.

-
-
-
-
45 -
-
-
-
50 -

La igualdad tiene que ver también con las posibilidades reales de emancipación. Los jóvenes españoles son, entre los europeos, los que más tardan en independizarse. Sólo un 33% de quienes tiene entre 20 y 34 años se han emancipado del hogar familiar, lo que, sin duda, está relacionado con la precariedad laboral y con las dificultades para acceder a una vivienda.



I

El objetivo de la igualdad real de trato y de oportunidades es el que defendemos, en oposición frontal al modelo neoliberal que desestructura el mercado de trabajo y reduce los derechos laborales y sociales, en especial, entre los grupos de trabajadores y trabajadoras señalados.

6.2. Objetivos que proponemos

- Promover el pleno empleo de calidad y converger con los objetivos europeos.
- Reconocer la diversidad y defender unas condiciones y derechos sociolaborales con igualdad de trato y sin discriminaciones.

6.3. Propuestas de actuación

- Promover la **igualdad de trato** en el empleo y en las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras (independientemente de la edad, el sexo, la etnia y el origen, la orientación sexual o el vínculo de convivencia) de quienes tienen contratos temporales, de quienes sufren una discapacidad, eliminando las barreras sociales, culturales y contractuales. Fijar este objetivo con mayor relevancia y concreción en la Negociación Colectiva -ningún convenio, pacto o acuerdo con cláusulas discriminatorias directas o indirectas- y trasladar con fuerza los temas de igualdad a la acción sindical en los centros de trabajo.
- **Aumentar la participación laboral de las mujeres**, incorporando medidas preferentes a través de los convenios colectivos o mediante acuerdos específicos en las empresas o sectores.
- Reclamar y promover **Acciones Positivas** para la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo que, además de transponer las definiciones y medidas derivadas de la Directiva 2002/73 CE, se establezca un marco general que potencie el desarrollo de dichas acciones en las empresas.

II

- **Reducir la segregación profesional de las mujeres**, promoviendo su formación profesional y el reconocimiento de su cualificación y la contratación en ocupaciones hasta ahora mayoritariamente masculinas y eliminando las barreras de acceso a otras ocupaciones diferentes a las que inicialmente fueron contratadas.
- **Eliminar las diferencias retributivas directas** entre mujeres y hombres y remover las causas de las indirectas, combinando actuaciones diversas: ajustes en la clasificación profesional, valoración de funciones y tareas, atención a las retribuciones variables, pluses, complementos salariales y sociales, entre otras.
- Trabajar para una **mejor adecuación de los tiempos de trabajo**, con especial atención a la flexibilidad horaria, a la distribución irregular de la jornada, a su prolongación y disponibilidad injustificada, de forma que las necesidades empresariales no impidan el ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, ni sus obligaciones de índole personal o familiar. Prestar especial atención para evitar segmentaciones y desigualdades en el tipo de jornada y en el horario entre la población trabajadora, basadas en criterios arbitrarios (género, edad, contrato, subcontrata, etc.).
- **Combatir la precariedad laboral de los y las jóvenes**, atendiendo a todos los elementos que la conforman: incumplimiento de la normativa, temporalidad y rotación, empleos sin futuro, menores salarios, segregación ocupacional, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, desajuste entre el puesto de trabajo ocupado y la formación y titulación adquiridas (sobrecualificación). Impulsar campañas generales combinadas con otras específicas en los distintos sectores productivos, en las contratas, empresas de servicios, ETT's. Utilizar la

I	II
Negociación Colectiva y la acción sindical en la empresa.	- trabajo. Se reforzarán los recursos humanos de dichas Secretarías.
• Promover la igualdad de trato de los y las jóvenes , mediante la regulación colectiva de aspectos como: las condiciones de acceso al empleo y las modalidades de contratación, la transformación de contratos temporales en fijos, el encuadramiento profesional, la jornada de trabajo y su distribución; la prevención de accidentes de trabajo. Prestar especial atención a la igualdad salarial, oponiéndonos a las dobles escalas salariales e incorporando en los convenios colectivos las retribuciones variables, así como las regulaciones y requisitos de los diferentes sistemas individuales.	• Promover la participación de mujeres y jóvenes. La representación de CC.OO. en los marcos generales de negociación se compondrá con una presencia equilibrada de ambos y, especialmente, con la participación de responsables de las Secretarías de la Mujer y Juventud. Organizar el tiempo y los horarios en el sindicato de forma más adecuada para hacer compatible la participación sindical con la vida personal.
• Atender a las distintas situaciones de trabajo donde no existe relación laboral (becarios/as, investigadores/as, prácticas, profesionales autónomos/as dependientes), definiendo en el próximo periodo un trabajo específico para actuar sindicalmente, con la implicación de las Secretarías de Juventud, Acción Sindical y Empleo.	• Desarrollar los compromisos acordados en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: la presencia de éstas en los órganos de dirección y de representación, los objetivos del Plan de Igualdad aprobado en el 2º Congreso Federal, estableciendo un campo de actuación y un programa de iniciativas y actuaciones concretas, incluyendo en las valoraciones de Negociación Colectiva (convenios provinciales, sectoriales, de empresa, etc.) los acuerdos firmados, relacionados con los temas de igualdad de oportunidades.
• Promover la inserción laboral y social de las personas con discapacidad. Impulsar la integración laboral en el empleo, especialmente a través del cumplimiento efectivo de las cuotas de reserva. Garantizar la igualdad de trato, en la contratación, formación y promoción, en el salario, en la salud y seguridad en el trabajo.	• Incorporar a más jóvenes en las estructuras del sindicato. Durante los próximos cuatro años, al menos todas las federaciones regionales o de nacionalidad contarán con una persona responsable de la Secretaría de Juventud. Se impulsará la participación de jóvenes en la acción sindical concreta, en las mesas de negociación, como representantes sindicales, como afiliados y afiliadas y como dirigentes sindicales.
6.4. Instrumentos de intervención y evaluación	• Definir y desarrollar un plan federal de formación de cuadros sindicales jóvenes, con el objetivo de favorecer su participación en todas las estructuras sindicales y en los órganos de dirección, así como el relevo generacional en el sindicato.
• Trabajar en la totalidad de las organizaciones de la Federación Minerometalúrgica bajo los principios de transversalidad y cooperación: las Secretarías de la Mujer y Juventud actuarán coordinadamente con el resto de las Secretarías y éstas contarán con aquéllas para definir y desarrollar sus planes de	



III Congreso Federación Minerometalúrgica de CC.OO

I

- Considerar la lucha contra la precariedad como un eje central de la acción sindical y la Negociación Colectiva. Mantener campañas contra el fraude en la contratación, identificando los sectores, subsectores de actividad y empresas con mayores niveles de temporalidad y de jóvenes. Combinar la acción sindical en las empresas con la intervención de la Inspección de Trabajo.
- Realizar estudios específicos sobre la situación laboral de los y las jóvenes, identificando y evaluando también los elementos que conforman la *nueva*

-
-
-
5
-
-
-
10
-
-
-
15

II

precariedad (tipo de jornada, salarios, clasificación profesional y formación, acceso a las prestaciones sociales). Coordinar los intereses y contenidos objeto de estudio en el marco de la Secretaría Federal de Juventud.

- Sensibilizar a todas las estructuras sindicales respecto a la problemática de las personas con discapacidad. El objetivo prioritario de la acción sindical en el próximo periodo, en este punto, será hacer cumplir la cuota de reserva, incluyendo esta reivindicación en las plataformas de los convenios colectivos.

7. Contribuir a reforzar el sindicalismo europeo e internacional

I

7.1. Análisis de la situación

Para responder sindicalmente a las nuevas realidades industriales y económicas, se requieren respuestas organizadas y estables, construidas desde intereses comunes, y que sean capaces de generar solidaridades activas en los ámbitos en que se plantean los desafíos y las acciones.

También resulta necesario dotarse de instrumentos en función de los distintos ámbitos de actuación: local, nacional, regional, mundial; ante instituciones y empresas y en los marcos social, político y laboral. Sin embargo, existen grandes carencias sindicales en el marco de las instituciones y las empresas transnacionales.

Los sindicatos internacionales presentan una serie de problemas básicos, que se derivan de un esquema sindical mundial complejo, de la diversidad de modelos y de prácticas sindicales entre los distintos países y las distintas regiones, de la implicación en la competencia entre economías y de la existencia de grandes polos de influencia sindical.

Un caso particular es la construcción del sindicalismo europeo, con dificultades para seguir el ritmo de la construcción económica de la UE y para impulsar la unión política y social de la Unión Europea, siendo más necesario que nunca la defensa, la consolidación y la profundización del Modelo Social Europeo. En este espacio, más allá de la Confederación Europea de Sindicatos, las Federaciones de rama deben jugar un papel realmente activo (en este sentido, el congreso de Praga de la FEM supone un paso adelante en un momento realmente complicado).

II

Existen casos concretos que confirman esta dinámica: la experiencia de coordinación sindical de Arcelor, tanto en la dimensión europea como en la dimensión mundial; la competencia que existe dentro de Europa en sectores productivos clave, como automoción o las TIC; la implicación sindical en la competencia mundial (la reciente guerra del acero entre la UE y Estados Unidos); los intentos de coordinación de los sindicatos eléctricos de América Latina o el lanzamiento del laboratorio industrial sindical UE-Mercosur.

7.2. Propuestas de actuación

Impulsar el desarrollo del sindicalismo internacional, con la máxima prioridad en el ámbito europeo:

- Impulsar en la FEM y en la EMCEF las dinámicas y los objetivos más relacionados con la acción sindical concreta, tratando de fortalecer su interlocución con empresas, patronales e instituciones de carácter europeo y apostando, a la vez, por un desarrollo industrial europeo firme, equilibrado y sostenible. Mantener un papel activo en favor de la cooperación entre ambas federaciones.
- Potenciar el contenido y la presencia sindical en los Comités de Empresa Europeos (CEEu), así como en los nuevos instrumentos de intervención sindical ligados a la Sociedad Anónima Europea, impulsando en los mismos el desarrollo de una acción sindical integrada de nuestra Federación y de ambas federaciones europeas.
- Desarrollar una nueva dinámica de operaciones bilaterales o multilaterales



I

con organizaciones sindicales próximas o afines, en marcos concretos de interés común (federaciones europeas, empresas transnacionales comunes, pymes o redes empresariales, CEEu, subcontratas y suministradores...).

- Potenciar los vínculos y la capacidad de influencia de ambas federaciones en el marco de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), orientando a nuestra Confederación en la misma dirección. 10
- Impulsar dinámicas de sindicalización de las actividades y de las estructuras de las federaciones internacionales: FITIM e ICEM, desarrollando una nueva dinámica de cooperaciones bilaterales o multilaterales con organizaciones sindicales afines, en marcos concretos de interés común. 15
- Ganar presencia e influencia de nuestra Federación a través de los proyectos de cooperación compartidos y tratar de promover una relación estructurada y equilibrada entre ambas federaciones internacionales y la CIOSL, impulsando la misma dinámica a través de nuestra Confederación. 25

Fortalecer del sindicalismo en los países menos desarrollados

- Mejorar el conocimiento de la realidad de las organizaciones sindicales en el entorno de las regiones y de los sectores que constituyen nuestra prioridad en la cooperación sindical, en particular, en la zona euro-mediterránea y en Centroamérica (desde el punto de vista regional), y en el sector eléctrico (desde el punto de vista sectorial). A la hora de fijar nuestra cooperación, debemos ser capaces de discernir dentro de la diversidad sindical existente. 40
- Utilizar las multinacionales de origen español, o aquellas en las que tengamos influencia, para el desarrollo de 45

II

marcos de interlocución sindical en terceros países. Propiciar en ellas el desarrollo de acuerdos marco, con compromisos éticos verificables, y de consejos mundiales, implicando, en lo posible, a las federaciones internacionales.

- Realizar un desarrollo adecuado del programa marco de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) 2005-2007 hacia nuestras regiones de cooperación prioritaria: América Latina y zona Euro-mediterránea, utilizando este primer programa como laboratorio experimental y como plataforma para futuras intervenciones en ambas zonas.
- Mantener e impulsar la orientación sindical de la cooperación a través de la Fundación Paz y Solidaridad. Analizar el posible desarrollo de nuevas iniciativas de cooperación sindical, implicando al conjunto de la estructura federal y a la red de fundaciones Paz y Solidaridad.

Situar la máxima prioridad en la interiorización de la realidad internacional en el día a día de nuestra actividad y práctica sindical

- Definir y desarrollar una estrategia de actividad internacional coherente e integrada entre los distintos ámbitos y sectores en los que intervenimos.
- Incluir los temas internacionales en los debates de los distintos órganos de la Federación, incluyendo las propuestas y estrategias relevantes de las organizaciones internacionales a las que estamos afiliados. Mantener actualizado el apartado de internacional de la página Web de la Federación.
- Facilitar y canalizar el acceso a los ámbitos de las federaciones internacionales del conjunto de las organizaciones de la Federación (territoriales, sectoriales o de empresa), en función de sus posibles necesidades.

Programa de acción

I	II
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar y canalizar la coordinación y articulación sindical internacional al conjunto de las organizaciones de la Federación (territoriales, sectoriales o de empresa), en función de sus necesidades, en el marco de sectores, empresas o redes de empresas o subcontratas de tipo transnacional, con especial atención a las pymes y a aquellos ámbitos donde no existan CEEu, o no sean operativos. 	<ul style="list-style-type: none"> - (estrategias generales, sectoriales y dinámicas propias de los CEEu). Lanzar la creación de un pequeño equipo de coordinadores FEM para los CEEu.
<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar y sindicalizar la actividad en los CEEu: <ul style="list-style-type: none"> - Coordinar e impulsar la dinámica de los CEEu, así como el lanzamiento de nuevos CEEu (tanto en empresas de base española, como en las que tengan centros de trabajo en nuestro país). Mejora de la base de datos sobre CEEu (con implicación de las organizaciones territoriales y de los sectores). 	<ul style="list-style-type: none"> - Intensificar la cooperación con el área de política industrial y con las organizaciones territoriales, para impulsar la dinámica de los CEEu (parte de los encuentros periódicos se desarrollarán con carácter sectorial o regional). Impulsar también la cooperación con otras organizaciones confederadas, en particular con FI-TEQA y COMFIA (CEEu compartidos o en red).
<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar un plan de información permanente para los CEEu sobre estrategias sindicales de la FM de CC.OO., de la FEM y de la EMCEF, incluyendo encuentros periódicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización del plan de formación para integrantes de CEEu, actualizando la información (tanto sindical como económica) e incluyendo elementos más orientados hacia la estrategia sindical. - Desarrollar un plan de formación sobre la aplicación de la Sociedad Anónima Europea y otras normas que incluyan la participación.