

CUADERNOS DE INFORMACIÓN SINDICAL

«Cerrar cuanto antes un acuerdo sobre la reforma del mercado de trabajo que permita reducir el fraude e incentivar el empleo de calidad»

Informe aprobado por el Consejo Confederal
18 de abril de 2006

«Cerrar cuanto antes un acuerdo sobre la reforma del mercado de trabajo que permita reducir el fraude e incentivar el empleo de calidad»

Informe aprobado por el Consejo Confederal
18 de abril de 2006

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, diciembre 2006

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M- -2006

Impreso en papel reciclado



Al igual que en otras reuniones de este Consejo Confederal (CC), en el inicio del informe general, vuelve a ser obligado y doloroso reseñar desapariciones de personas afiliadas cuyo trabajo con nosotros ha sido largo y decisivo. En esta ocasión, quiero citar a la compañera Pamela O'Malley y al compañero Manuel Morales.

El pasado febrero falleció *Pamela O'Malley*, sindicalista reconocida en el campo de la enseñanza, creadora de las «Comisiones de Enseñanza» y participante activa en la fundación de la Federación de Enseñanza de CC.OO.; militante de izquierdas y de la lucha por la paz, presidenta hasta su fallecimiento de la ONG «Asamblea de Cooperación por la Paz». Pamela era una persona querida y admirada, y este CC debe rendir tributo a su militancia sindical y política larga –desde la dictadura– y fructífera. El, 19 de abril, en el Auditorio de CC.OO. de Madrid, se celebra un homenaje a su persona, al que están invitados los miembros de este Consejo.

Y hace muy pocos días falleció *Manuel Morales*, Director de «*Gaceta Sindical*», militante, como Pamela, histórico de CC.OO., activista desde la Dictadura; persona querida por muchos de los aquí presentes, que entregó al movimiento sindical su gran consistencia intelectual y humana, que contribuyó a difundir nuestras propuestas dentro y fuera de esta organización, que conectó a CC.OO. con sectores del conocimiento y del pensamiento y lo hizo sin proyectarse a sí mismo, sin proyectar su rica personalidad, con discreción y humildad, que no abandonó su trabajo hasta que las fuerzas le abandonaron al fin de su vida. En las próximas semanas le recordaremos en un acto sindical preparado con toda ilusión.

Ahora toca reseñar el trabajo de la dirección confederal desde que el pasado 20 de diciembre se reunió este Consejo.

Tal como aquí acordamos, *se ratificó el Acuerdo Tripartito para la elaboración de una Ley de Atención a las Personas en situación de Dependencia*. Como dijimos en la sesión de diciembre, el Acuerdo contiene, en lo fundamental, las bases de la propuesta de CC.OO. y se ha difundido, explicado y analizado con profusión. En esta campaña, de nuevo, debemos agradecer el trabajo de nuestra Federación de Jubilados y Pensionistas. Nos toca ahora velar porque el texto legislativo sea fiel a lo acordado tras un largo proceso de negociación. El carácter de la norma y el carácter subjetivo del derecho serán, entre otros, puntos claves para valorar la correcta aplicación de lo acordado y también la eficacia de la acción protectora de este pilar del Estado Social.

La Comisión Ejecutiva acordó suscribir *un año de prórroga para el Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC)*. Las organizaciones confederadas tienen a mano un buen instru-

mento para la acción sindical y la negociación colectiva, y algunas de sus indicaciones recobran su valor dada la evolución de algunas variables económicas negativas. Me refiero a las cláusulas de revisión salarial y su relación con las tasas de inflación.

El pasado mes de febrero CC.OO., UGT, CEOE/CEPYME y el Ministerio de Trabajo firmamos el *Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo*. Este Acuerdo recoge los ejes que el anterior Consejo Confederal (diciembre 2005) delimitó como esenciales para CC.OO.: desarrollo y aplicación de la Ley de Cualificaciones y FP, especialmente lo referido al reconocimiento y acreditación de la formación impartida; la integración en un solo subsistema de la formación ocupacional y continua, y el reforzamiento del derecho personal a la formación.

El Gobierno se ha comprometido a aprobar el Real Decreto (RD) que convierta en norma el Acuerdo en el primer semestre de este año. Por nuestra parte exigiremos que el RD recoja el conjunto de lo firmado.

Ahora nos corresponde explicar el Acuerdo a los trabajadores y, de manera especial, trabajar sindicalmente para su correcta aplicación. Cuestiones como la aplicación de la Ley de Cualificaciones o reforzar el derecho personal a la formación no dependen sólo de la regulación correspondiente, precisan de su desarrollo en la negociación colectiva, por lo que estos ejes son sindicalmente prioritarios frente a aquellos de menor valor sindical y más relacionados con los aspectos de gestión.

La dirección confederal se dirigió a todos los grupos políticos y a los presidentes del Congreso de los Diputados y del Senado para transmitirles nuestra petición de que se crease una *comisión mixta Congreso-Senado para el análisis de la situación del Sistema Nacional de Salud (SNS)* y para buscar el consenso más amplio para su consolidación y mejora futura. Al parecer, se ha incluido recientemente esta petición, para su toma en consideración, en la Mesa del Congreso. En relación con este asunto, en trabajo coordinado con la Federación de Sanidad, estamos difundiendo nuestra valoración y pretensiones, en jornadas de carácter autonómico, y encontramos respuesta positiva no sólo entre los cuadros sindicales, sino entre profesionales y gestores del SNS. Esto nos induce a proseguir en la tarea de difundir los valores del SNS, sus problemas y la reivindicación de garantías de futuro.

Compartimos la valoración de la Federación de Enseñanza sobre el cierre del proceso parlamentario de *reforma del Sistema Educativo*, que supone avances, pero que es menos ambicioso de lo que hubiésemos deseado. Ahora, al inicio del debate sobre reforma de la enseñanza universitaria y al inicio del mandato de una nueva persona al frente de un Ministerio tan importante, redoblabremos esfuerzos y coordinación con nuestra Federación sectorial para impulsar nuestras alternativas.

Tras la manifestación del 14 de febrero último, convocada por la CES para oponerse a la Directiva de Servicios conocida ya como *Directiva Bolkenstein*, el movimiento sindical europeo consiguió una victoria memorable, que ahora debe intentar que no sea efímera. La movilización sindical, que era ya larga y persistente, obligó en esa fecha a que los Grupos Parlamentarios Socialista y Popular del Parlamento Europeo forzaran un consenso para que el Parlamento recomendara a la Comisión modificar –en la dirección reivindicada por la CES– los aspectos más lesivos de la Directiva de Servicios.

Siendo cierto que deja aperturas –en materia de definición del concepto de Servicios de Interés para la Comunidad– que hubiera sido deseable que no existiesen, la decisión del Parlamento Europeo es fruto de la presión organizada del sindicalismo europeo y habrá que persistir en la presión para que la posición del Parlamento –que no es vinculante– sea asumida en lo sustancial por la Comisión. Varios Gobiernos –entre ellos el español– han manifestado por escrito, a través de los ministros de Economía, su deseo de que el texto inicial de la Comisión no sea alterado. Sin embargo, en el caso de España, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dice hallarse cómodo e identificado con la posición del Parlamento. Por ello, toca ahora, y lo seguiremos haciendo, reforzar la presión sobre los Gobiernos nacionales y exigirles que presionen a la Comisión (y en particular al Ecofin) para que respete la decisión del Parlamento Europeo.

En el plano del desarrollo organizativo ha proseguido el trabajo para el despliegue de lo conocido como «*hoja de ruta*».

Y así, el 21 de febrero pasado la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC) ha aprobado la primera actualización del mapa de consolidación fiscal para el ejercicio de 2006, en base a los criterios aprobados por el Consejo Confederal de 5 de julio de 2005. El grupo de Secretarías confederales que están coordinando el desarrollo de estos trabajos deben preparar la «*2ª edición del mapa de realidad*» para seguir construyendo información integrada, en primer lugar, sobre los cambios producidos en el mapa de consolidación fiscal y, después, seguir completando información sobre recursos económicos, humanos y técnicos.

Este segundo mapa de realidad debería estar construido para ser entregado a los miembros del Consejo Confederal en su próxima reunión.

Hoy mismo se debatirá en el Consejo una *propuesta de gastos comunes* que el grupo de trabajo creado para ello ha elaborado en los últimos meses y que es un nuevo instrumento para la gestión de los recursos con transparencia y eficacia. Debe seguir ahora el trabajo sobre servicios jurídicos y auditoría interna y centros contables.

La Comisión Ejecutiva Confederal conoció la presentación de un recurso de inconstitucionalidad al RDL 13/2005 de 20 de diciembre que modificó la Disposición Adicional 4ª de la Ley 4/86 del *Patrimonio Sindical*. Este recurso fue presentado por 50 diputados y diputadas del Grupo Parlamentario Popular, justo en vísperas de que se agotase el plazo para tomar decisión de presentarlo o no –ante nuestra petición– que tenía el Defensor del Pueblo. Por ello, o apoyándose en ello, el Defensor del Pueblo nos comunicó que, conocida la presentación del recurso por parte del Grupo Popular, él no lo haría ya que la demanda de CC.OO. había encontrado cauce.

La reacción de UGT es conocida y hemos replicado a ella puntualmente. Pero merece aquí, al menos, alguna consideración. CC.OO. litigará contra la decisión –cuando la tome– del Consejo de Ministros de condonar el crédito impagado por UGT al ICO por el valor de determinados expedientes de reclamación de patrimonio histórico, que pretenden ser de recibo tras la reforma legal que censuramos. El recurso de inconstitucionalidad sólo puede presentarse por el Defensor del Pueblo –que no lo hizo– y/o por un grupo de, al menos, cincuenta diputados y diputadas que, obviamente, sólo caben en el Grupo Popular. Esto ha sido tildado por UGT de connivencia y de «dependencia» de CC.OO. en relación con el PP. Dada la relevancia el asunto, los antecedentes y la posición de los actores en el conflicto, sólo desde una mirada ingenua cabe la sorpresa. Es precisamente la independencia de CC.OO. el obstáculo frente a la tropelía, y quizás el origen de la acción arbitraria y malintencionada del Gobierno. Nunca le pedimos al Grupo Parlamentario Popular ni a ningún otro que presentara el recurso. Respetamos la autonomía de los grupos políticos, compartamos o no sus visiones. Y plantearémos un recurso contencioso-administrativo cuando el Consejo de Ministros resuelva canjear el crédito impagado por el valor de determinados expedientes. Algunos de ellos están siendo estudiados por nuestros Servicios Jurídicos tras haber accedido el Gobierno a atender nuestra petición, como parte interesada en los trámites de cualquier movimiento del Patrimonio Sindical. El Consejo Confederal debe, de nuevo, renovar la decisión de proseguir la estrategia acordada. No romperemos la unidad de acción con UGT. Pero debemos ser conscientes de su actitud y no debemos caer en comportamientos temerosos o complacientes. La defensa de los intereses de CC.OO. la tenemos encomendada todos los cuadros con responsabilidad en la organización y nuestra fortaleza es, en gran parte, la fortaleza de nuestra organización en momentos no confortables.

El trabajo de la dirección confederal ha proseguido en el desarrollo de dos *mesas tripartitas del diálogo social*, la de *mercado de trabajo* y la de *Seguridad Social*. Ahora ambas han llegado a un punto que el Consejo Confederal debe identificar de cara al cierre.

Del trabajo y evolución de las mesas de diálogo social hay información fluida desde el comienzo del proceso, que arrancó con la declaración del 8 de julio de 2004. Reuniones de las Secretarías de Empleo, Política Institucional, Políticas Sociales, Acción

Sindical, Formación para el Empleo, Mujer, Juventud, Salud Laboral con los responsables homólogos de las organizaciones confederadas, circulares informativas tras las reuniones de las mesas, «*Gaceta Sindical*» con el formato de 'boletín de trabajo' (para cuadros sindicales) y una larga serie de reuniones de órganos de dirección y de asambleas de delegados y delegadas han permitido difundir nuestras propuestas, las de nuestras contrapartes, difundir las diferentes lógicas y avatares y nos excusan hoy aquí de un relato más exhaustivo ya que los miembros de este Consejo no pueden argüir dificultad de juicio por carencia de información. Sabemos los acuerdos conseguidos y los valoramos. Sabemos que Mercado de Trabajo y Seguridad Social son temas de relieve y expectativa.

En materia de *mercado de trabajo* las coordinadas para nosotros inamovibles están en el documento unitario de CC.OO.-UGT que hace un año hicimos público; en no ceder ante la pretensión –patronal pero acariciada por el Gobierno– de descausalizar la contratación temporal y rebajar garantías ante la extinción del contrato indefinido; en promover e incentivar la contratación indefinida y en no prolongar la negociación si no se vislumbra un principio de acuerdo dentro de estas líneas.

Nuestras propuestas se construyen sobre nuestro análisis del mercado de trabajo: si no se modifica nuestro modelo productivo, nuestra senda de crecimiento económico, invirtiendo en nuevas herramientas productivas y ventajas competitivas que abandonen la estrategia de competir deprimiendo el valor del trabajo y la calidad del empleo, no mejorará con reformas de la norma la calidad del empleo. Así, con el mismo Estatuto de los Trabajadores, sectores y territorios tienen notabilísimas diferencias de calidad del empleo.

El modelo económico español, sostenido básicamente en la construcción y en los servicios más intensivos en mano de obra y en el uso intensivo de trabajadores inmigrantes, restringe la calidad del empleo y restringe la competitividad de la economía española al absorber gran parte de la inversión.

Sobre estas premisas construimos y hemos sostenido con UGT no sólo las propuestas unitarias, sino nuestras posiciones en la mesa: cambios normativos para reducir y limitar la temporalidad y ordenar en lo posible la cadena de subcontratación, medidas para avanzar en la igualdad laboral entre hombres y mujeres –tan importantes como las que pueden reducir la temporalidad, para avanzar en la estabilidad del empleo– y mejoras en la protección a las personas desempleadas, combinando todo ello con políticas activas de empleo y refuerzo de los Servicios Públicos de Empleo (SPE).

En las últimas semanas, tras el intento de CEOE de distanciarse de la búsqueda de un acuerdo, utilizando como pretexto algún punto del proyecto de Ley de Igualdad –al que luego aludiré–, se está construyendo sobre nuestras bases, con el perfil pro-

puesto por nosotros, una hipótesis de acuerdo que este Consejo Confederal debería reforzar y avalar desde hoy mismo.

Las bases son:

1. Actuar contra el fraude en la contratación para reforzar el cumplimiento de las normas laborales con las medidas siguientes.
 - Limitar el *encadenamiento de contratos*, de forma que los trabajadores que durante 30 meses ocupen el mismo puesto de trabajo durante 24 meses con 2 o más contratos temporales pasen a ser indefinidos. Hay que perfilar bien el concepto de «puesto de trabajo».
 - Definir en el Estatuto de los Trabajadores (lo asentado en la jurisprudencia) con claridad la figura de *cesión ilegal de trabajadores*.
 - En las *empresas de contratas que comparten centro de trabajo ampliar los derechos sindicales*, de forma que los representantes de la empresa principal canalicen las demandas de los que carezcan de representación. Establecer un *registro de las empresas que actúen en el mismo centro de trabajo*, abierto al conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.
 - Eliminar el *contrato de inserción* y sacar del *contrato de formación* a los trabajadores que no estén sujetos a un *límite de edad* –extranjeros y parados de más de tres años–.
 - Ampliar la *plantilla de inspectores y subinspectores de Trabajo* y crear una comisión tripartita para influir en la planificación de objetivos de la Inspección central y en la evaluación de sus resultados.
2. Seguir promoviendo la contratación indefinida y la conversión en fijo del empleo temporal. Y para ello:
 - Abrir un *nuevo periodo para la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos de fomento del empleo* –previsiblemente hasta el 2008–. Para ello, establecer un programa de bonificaciones al empleo indefinido, bonificando la contratación inicial, limitando la bonificación a la conversión y bonificando la contratación indefinida de jóvenes (<30 años). La bonificación duraría cuatro años y las cuantías serían fijas.
 - Establecer *reducción de cotizaciones a la contratación indefinida*. En las de desempleo la reducción sería de 0,25% hasta 2008 y otro tanto desde 2008. En la cotización al FOGASA la cuota empresarial pasaría del 0,40% actual al 0,20%.
3. Mejorar la protección al desempleo y mejorar la situación de quienes reciben prestaciones del FOGASA.
 - Establecer un *nuevo subsidio por desempleo de 6 meses para los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares*.
 - *Flexibilizar los requisitos para acceder al subsidio especial de mayores de 45 años para los trabajadores fijos discontinuos* que hayan agotado la prestación contributiva

de cualquier duración. Esto se sumaría a la medida –ya aprobada– por la que el INEM cotiza durante todo el periodo de subsidio para los mayores de 52 años y a las mejoras para los trabajadores del REASS –acordada por nuestra Federación Agroalimentaria–.

- *Mejorar las prestaciones del FOGASA* ampliando, en salarios pendientes, la cuantía máxima hasta el triple del SMI (ahora es el doble del SMI), aumentando el número de días máximos de los 120 actuales hasta 150 e incluyendo el abono de la parte proporcional de las pagas extras.
- *Mejorar las indemnizaciones*, ampliando el tope hasta el triple del SMI –manteniendo el límite máximo de una anualidad– pasando de 25 a 30 días de salario por año de servicio, abonando las indemnizaciones por finalización de contratos temporales e incluyendo a cargo de FOGASA las indemnizaciones de todos los supuestos de despido colectivo, y no sólo las incluidos ahora (despidos por el Art. 52.c del ET).

4. Sobre las políticas de Servicios Públicos de Empleo

- Seguir impulsando el trabajo del *grupo tripartito creado en el INEM* y elaborar el *Reglamento de Desarrollo de la Ley de Empleo*.

Sobre estos cuatro ejes, incluyendo estos puntos, CC.OO. cree posible el acuerdo porque incluye nuestras propuestas de manera evidente y aceptable. Con estas propuestas incidimos sobre la contratación temporal y sobre la conversión de temporales en indefinidos. Con estas propuestas dejamos fuera de la reforma cualquier pretensión de desregular la causalidad de la contratación temporal (como se pretendió poniendo sobre la mesa un nuevo «contrato indeterminado» para trabajadores y trabajadoras de las contrata) y cualquier pretensión de recortar garantías ante la extinción de contratos indefinidos.

El Consejo Confederal debe emitir opinión. Debe *instar a las demás partes a cerrar la mesa con un principio de acuerdo sobre estos términos de manera inmediata*, tras más de un año de discusión, de vueltas y revueltas para caer en lo obvio: sólo se reduce la temporalidad mejorando la calidad competitiva del tejido empresarial y no admitiremos reformas que refuercen su actual deriva, depriman la calidad del empleo, mezclando conceptos de flexibilidad y desregulación, productividad y mala calidad del empleo, porque para nosotros la flexibilidad debe ser interna y co-gobernada y la productividad deseada sólo será posible mejorando la calidad del empleo.

Por ello, no hemos aceptado ninguna de las propuestas que iban en dirección a desregular pilares básicos de seguridad: causa en la contratación temporal y causa en la extinción del contrato indefinido. Por ello, hemos sostenido nuestras medidas: reducir fraude, abuso e ilegalidad, incentivar el empleo de calidad y reivindicar más competitividad basada en empleo productivo y de calidad.

Por ello, si se avanza sobre estos puntos aquí señalados, con la mayor precisión posible, a estas alturas el Consejo Confederal debería, hoy, mandar a la Comisión Ejecutiva Confederal para decidir en una hipótesis de acuerdo sobre mercado de trabajo.

Nos hubiera gustado que *las medidas relativas a igualdad en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres* formaran parte de este acuerdo posible. Por coherencia y por estar en nuestra plataforma en plano de igualdad con el resto. Si han ido a parar al «Anteproyecto de Ley Orgánica de igualdad entre Mujeres y Hombres» ha sido por nuestro empeño. Hemos informado de la fuerte impugnación que hizo la patronal de alguna de estas medidas y de nuestro apoyo a ellas:

- Los convenios colectivos incluyen el *deber de negociar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades* o en su caso planes de igualdad.
- Derecho a *adaptar la distribución de la jornada laboral para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral* en los términos que establezca la negociación colectiva.
- Derecho a un *permiso de paternidad* –individual y exclusivo del padre– de 8 días de duración.
- Derecho a *suspender el contrato de trabajo* en supuestos de *riesgo durante la lactancia*, en los términos y condiciones de los supuestos de riesgo durante el embarazo.
- Mejoras en el *permiso de lactancia*, que podrá acumularse en jornadas completas; en la reducción de jornada por guarda legal, que se amplía hasta la edad de 8 años; en la *excedencia por cuidado de hijos y familiares*, que se amplía a 2 años, puede fraccionarse y tiene duración mínima de 4 meses, y en lo relativo a que si el periodo de vacaciones coincide con el descanso o suspensión por maternidad, puede disfrutarse tras el final del año natural.
- *Se eliminan las penalizaciones en materia de cotizaciones y prestaciones de Seguridad Social en la reducción de jornada y excedencias por maternidad o paternidad.*

Estos avances son indudables y debemos intentar, durante la tramitación parlamentaria de este Anteproyecto de Ley, consolidarlos y mejorarlos en lo posible. Lamentamos que la decisión de los interlocutores patronales en la mesa tripartita –una vez que conocieron que el Gobierno iba a publicitar el Anteproyecto en torno al 8 de marzo– de remitirlos a consulta bilateral y excluirlos del campo de la reforma del mercado de trabajo, concluyera con el cruce de invectivas, las descalificaciones exageradas de las medidas y un frenazo en la marcha ya tambaleante de la mesa, que al final se ha recompuesto y esperamos que definitivamente. Pero las reivindicaciones sindicales se han abierto camino, aunque por sendas tortuosas.

En la *mesa sobre las pensiones de la Seguridad Social* se han producido también cambios significativos que, creemos, están abriendo vía a un posible acuerdo, que debiera llegar sin mucha dilación.

Sobre este aspecto el sindicato tiene información y conocimiento suficiente, no sólo por nuestra implicación en reformas anteriores, sino porque ha sido objeto de debate en todos los órganos –incluidos los congresos– de forma reiterada y viva.

El sistema de Seguridad Social atraviesa la mejor situación de su historia. Las reformas anteriores –separación de fuentes de financiación, medidas de refuerzo de contributividad y solidaridad, garantías de revalorización general de las pensiones–, el consenso parlamentario reiterado y el aumento del empleo hacen que hoy el sistema tenga un balance contable que no es el de hace diez años. CC.OO. sabe que la situación aquí es coyunturalmente positiva. En un futuro cierto tenemos la necesidad ineludible de mantener los niveles de cobertura y, además, garantizarlos para un número mayor de pensionistas, con cuantías medias superiores a las actuales en términos reales y durante más tiempo de supervivencia debido a la mejora constante y afortunada de la esperanza de vida.

Durante el proceso negociador CC.OO. ha mantenido en relación con el sistema de pensiones su visión y reivindicaciones tradicionales y ha constatado las restricciones que el Gobierno acusa para acometer otro episodio de reforma que incluya medidas que el tiempo hará imprescindibles, si queremos que el sistema transcurra por las coordenadas antes expuestas.

En este momento, en la mesa, el Gobierno ha presentado un nuevo documento, ya conocido por las organizaciones confederadas, que dibuja el contorno de un posible acuerdo en esta materia.

Hemos conseguido barrer del anterior documento cuestiones inaceptables y de calado: cambios conceptuales que, a través de modificaciones de los requisitos para acceder al complemento a mínimos, convertían pensiones individuales en familiares; la obligatoriedad de consumir toda la prestación al desempleo para ejercer el derecho a jubilarse a partir de los 61 años, y la reducción de los porcentajes sobre la base reguladora que cada año cotizado imputa a la base de la pensión y que significaba un recorte generalizado.

Dijimos que nos opondríamos a esas medidas porque alteraban gravemente el concepto de pensión contributiva, porque contravenían –sin otra justificación que afear nuestro acuerdo de 2001– el concepto tan útil de jubilación flexible, y porque pretendían dotar al hipotético acuerdo de un falso ropaje de «recortes para la sostenibilidad» cuando eran meras medidas de recortes inmediatos, actualmente innecesarios e ineficaces para los retos de futuro del sistema y que se derivan de la caracterización que hemos hecho de la evolución de las pensiones.

Tras la modificación de posición del Gobierno, el acuerdo posible será poco ambicioso en relación con la necesaria respuesta al futuro que nosotros consideramos conve-

niente. Pero, si conseguimos mejorar lo formulado en relación con la figura de la jubilación anticipada para que el concepto de voluntariedad, con coeficientes reductores, no se vea obstruido innecesariamente, y si conseguimos precisiones y mejoras en la redacción sobre todo en lo que es para CC.OO. una reivindicación histórica e inaplazable (integración de regímenes especiales en el Régimen General de la Seguridad Social) suscribiríamos un acuerdo, que aunque poco ambicioso, como dije, diera señal clara de que CC.OO. va a seguir co-gobernando el futuro de la Seguridad Social, el mecanismo más potente de solidaridad interregional e intergeneracional de que dispone la sociedad y los trabajadores españoles y el factor de estabilidad social de mayor solidez, si se sostienen las prestaciones en su configuración pública y de reparto.

Este acuerdo, que deseamos, posibilitaría una discusión más objetiva y rigurosa sobre futuras reformas, con el acuerdo de todos, para responder a la demanda de seguridad de las generaciones futuras. Por ello, el acuerdo debe también contener el propósito de analizar con detalle la evolución del sistema en la última década, las tendencias que se observen y las medidas convenientes para preservar el sistema de pensiones de la Seguridad Social.

Al igual que en el caso de la mesa de mercado de trabajo, nuestra tenacidad, nuestra responsabilidad, nuestra autoridad en lo referido al sistema de pensiones han servido y deben servir para reconducir la mesa hacia un acuerdo que sea un paso más, aunque tímido, para responder responsablemente al futuro. Al igual que en la mesa de mercado de trabajo, una vez salvadas las propuestas de recorte, la Comisión Ejecutiva Confederal debería ratificar el preacuerdo cuando éste haya sido alcanzado en esta mesa.

Este Consejo debe, también, felicitarse por otro *acuerdo*, éste sobre el marco normativo de las llamadas «*enfermedades profesionales*», de calado y trascendencia en el campo de las condiciones de trabajo. Hace 20 años que venimos reclamando un nuevo modelo de enfermedades profesionales, para superar las deficiencias del actual, vigente desde 1978. Los objetivos de nuestra pretensión eran: corregir el *cuadro de enfermedades profesionales*, evitar la resistencia empresarial al reconocimiento de las mismas, mejorar la formación profesional de los médicos del SNS en esta materia y reforzar el modelo preventivo frente al sobrepeso de reparación e indemnización, actualmente al uso.

El acuerdo posibilita estos objetivos: nuevo sistema de reconocimiento de enfermedades profesionales, *actualización del listado de enfermedades profesionales*, con utilización de dos vías –la asunción por España de las recomendaciones europeas y actualización específica en función de nuestra realidad sociolaboral–, asunción por INSS y mutuas de la notificación y no por el empresario, papel activo del SNS, reconocimiento de enfermedades profesionales a trabajadores que no se encuentren en situación de alta, voluntad de puesta en marcha de un Centro Nacional de Referencia de

Enfermedades Profesionales y elaboración por MTAS y MSC de guías clínicas de diagnóstico y terapia como fuentes de información permanente.

El trabajo en el frente de Salud Laboral requiere mucho refuerzo. La consigna o lema con el que convocamos los actos sindicales relacionados con el próximo *28 de abril –Día internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo–*, «Centros de trabajo sindicalizados, centros de trabajo más seguros», es claro al vincular presencia y acción sindical en la empresa y seguridad en el trabajo. Como dice el manifiesto del 28 de abril: «Hoy todavía siguen muriendo 5 personas diariamente en España, en 2005 se produjo casi un millón de accidentes, 906.836 de ellos en el puesto de trabajo, 1.369 mortales (379 de ellos in itinere), alrededor de un 3% más que en el año 2004.»

El eslogan que se refiere a la presencia sindical en todos los centros de trabajo sirve para cerrar la reflexión sobre la parte anterior del Informe General a este Consejo Confederal y enfocar lo que sigue. Porque ninguno de los Acuerdos conseguidos en las mesas de diálogo social de ámbito confederal, ni ninguno de los que consiguiéramos en otras circunstancias son otras cosas que herramientas para la acción sindical en la empresa –ni lo relativo a salud laboral, ni lo relativo a mercado de trabajo, ni lo relativo a formación para el empleo–. Y estos acuerdos no servirán de mucho, ni a los trabajadores ni a la legitimación del sindicato ante ellos, si no avanzamos por todos los medios (logros en el diálogo social o perfeccionamiento organizativo) hacia el primer objetivo del Programa de Acción de nuestro último congreso: llevar el sindicato a los centros de trabajo. Y esto no se hará correctamente si no se coordina la utilización de todos nuestros recursos (humanos, económicos e institucionales) por todas las organizaciones confederadas y si no vemos el programa de desarrollo organizativo denominado comúnmente «hoja de ruta» como un compromiso de las organizaciones confederadas con la dirección confederal para cumplir los objetivos que acordamos libremente en los Congresos y que a todos nos vinculan.

Esta sesión del Consejo Confederal coincide casi exactamente con el ecuador de la legislatura política y el ecuador del mandato sindical o periodo entre congresos. Todo hace suponer que, si cerramos en el próximo periodo de días o semanas, a ser posible antes del próximo 1º de Mayo, los acuerdos sobre mercado de trabajo y sobre Seguridad Social, habremos culminado la parte más gruesa del programa del diálogo social y que debemos aplicarnos, tras la difusión de los acuerdos, o comenzando por la difusión de éstos y sus interrelaciones y sus aplicaciones a la acción sindical en la empresa y el sector, a la acción organizativa, a la construcción de *más instrumentos del decálogo de la hoja de ruta*, y al refuerzo de la *política de afiliación* y el incremento de nuestra *representatividad en las elecciones sindicales*, cuyo periodo de concentración debe comenzar a prepararse ya.

Hoy mismo, este Consejo tiene en el orden del día para su discusión un informe de la comisión creada «ad hoc» para el replanteamiento más participativo, más demo-

crático y más abierto a la afiliación de nuestros procesos congresuales. Ahí podremos o actuar con generosidad, inteligencia y altitud de miras, pensando en un sindicato vigoroso, abierto a todos los trabajadores, proyectándose como ejemplo democrático a toda la sociedad, o actuar con cicatería, cortedad de miras, mirando por el statu quo interno, las relaciones entre minorías y mayorías –que serán efímeras y cambiantes– pero que, de imponernos la segunda reflexión, nos convertirá a nosotros mismos en límites y restricciones objetivas para el desarrollo del sindicalismo de clase de CC.OO.

Cuando en el penúltimo Consejo Confederal discutimos sobre uno de los primeros puntos de la «hoja de ruta» –la consolidación fiscal de las organizaciones–, hubo una generalizada sensación de conmoción en muchos cuadros sindicales por un hecho y por una decisión que debíamos tomar y que se observaba desde visiones creo que parciales y medrosas.

Superamos aquello por la generosidad e inteligencia de muchos miembros de los equipos de dirección. Traemos un acuerdo –parece que unánime– del grupo de trabajo que ha elaborado una propuesta de la *gestión de gastos comunes* que debe aprobar este órgano y que, para muchos, era otro seguro tropezón. Ojalá ni esto ni lo que debemos articular a futuro (*normas para la mejora de nuestros servicios jurídicos o articulación de las bases de puesta en marcha de un sistema de auditoría interna*) sean abordados como dramáticas encrucijadas entre presuntos modelos alternativos de nuestra organización o de las relaciones entre las organizaciones confederadas, sino simplemente como lo que son: intentos necesarios de buscar formas de potenciar una confederación sindical más articulada y eficiente, para llevar a más empresas el sindicalismo confederal de CC.OO.

Para estas decisiones no vale, lógicamente, la improvisación; hace falta transparencia y lealtad, pero sobran los juicios graves e impostados de quiebra de la autonomía de las organizaciones o de alteraciones de modelo. ¿Cómo no van a colaborar las organizaciones de rama y territorio en las que nos encuadramos doblemente todos los afiliados? ¿Cómo no van a impulsar las organizaciones territoriales la proyección de los sindicatos de rama a todas las empresas de su territorio? ¿Cómo no van a querer estos sindicatos, y las estructuras federales que los agrupan, fuertes plataformas territoriales (servicios comunes) desde los que proyectarse a las empresas? ¿Cómo no vamos a entender todos que las dificultades distintas, las circunstancias distintas, los desarrollos distintos de todas las organizaciones confederadas requieren, y no sólo para las elecciones sindicales, sinergias, colaboración y complicidades? ¿Cómo no ponerse de acuerdo para compatibilizar la autonomía, la necesidad de desarrollo propio y distinto de cada organización, con la gran ventaja de pertenecer a CC.OO., la primera fuerza sindical, valga para el trabajo organizativo o valga para la proyección pública de una imagen corporativa continuista y renovada? ¿Cómo se puede pensar que la dirección confederal quiere con cualquiera de sus propuestas fiscali-

zar, perseguir o discriminar y por qué no pensar que se quiere desde la dirección confederal cumplir el programa y diseñar herramientas de trabajo para todos?

No pueden convertirse las discusiones de este Consejo Confederal en cajas de resonancia que proyecten dentro y fuera de la organización presuntas quiebras, crisis. Pero esto sólo podemos evitarlo nosotros y sólo podemos hacerlo si nos creemos colectivo de dirección confederal. Sólo podemos hacerlo nosotros si nos creemos que este Consejo Confederal, que componemos los aquí presentes, es gran parte de la fortaleza de CC.OO. y que CC.OO. es gran parte de la fortaleza de los trabajadores.

Así creo que todos nosotros y, en conjunto, este Consejo Confederal debemos abordar las tareas de los próximos dos años. Sabiendo que resta mucho trabajo bien coordinado y planificado para cubrir nuestros objetivos: sostener y aumentar un crecimiento afiliativo que no ha cesado, pero que lo hace a distintas velocidades, verificar la eficacia de la acción sindical en los centros de trabajo, revalidar el liderazgo en las elecciones sindicales y reforzar el trabajo sindical en los sectores que más lo demandan objetivamente: jóvenes, mujeres, inmigrantes, trabajadores del sector servicios.

Para este trabajo hay recursos suficientes. Pero todos ellos deben movilizarse y hacerlo de la forma más eficiente y más solidaria, porque lo recomienda la inteligencia. Ninguna organización puede argüir autosuficiencia y todos nos debemos a todos. Nuestros resultados, y eso lo demuestra fácilmente nuestro recorrido, dependen de nuestro propio trabajo.

Debemos utilizar el próximo *1º de Mayo* para iniciar esta segunda etapa del mandato, desde la difusión y aplicación en la acción sindical de los logros obtenidos en el diálogo social.

Este *1º de Mayo* será de nuevo unitario, a pesar de los augurios de quiebra de la unidad de acción, a pesar de las diferencias con UGT y a pesar de que hay ámbitos organizativos donde no se podrán celebrar (en algunos, hasta ahora, nunca) actos unitarios. Este año queremos asociar a la USO a estos actos unitarios. USO es ya parte de la CES y conformará con nosotros y UGT la nueva Central Sindical Internacional que tendrá su congreso constituyente en otoño en Viena, tras la disolución de la CIOSL y CMT y la agregación de cuantas centrales sindicales democráticas quieran.

Los lemas (*Paz, empleo digno, igualdad*) son relevantes y actuales. El primero de ellos (la paz) no sólo es una aspiración sino que aquí y ahora tiene una especial connotación. El cese de la actividad terrorista de ETA es en sí –de confirmarse y significar no sólo el cese de la actividad contra las vidas sino el cese de las extorsiones– una buena noticia y la evidencia de los frutos de la resistencia de las instituciones democráticas, que durante mucho tiempo han hecho frente a los terroristas y sus pretensiones hasta obligarles a ceder. La resolución unánime de la Comisión Ejecutiva Confederal sobre

este asunto recoge el sentir de CC.OO. sobre cómo proceder en el futuro; actuar con prudencia y determinación para explorar si la decisión es el principio del fin de esta lacra, con respeto a la pluralidad democrática y unidad de las fuerzas políticas y sociales para trabajar, desde el respeto a la democracia y el reconocimiento a todas las víctimas del terrorismo y a las fuerzas de seguridad del Estado por su aportación, para un futuro mejor. Ojalá un clima social distinto en el País Vasco permita que culminen los esfuerzos de CC.OO. de Euskadi por consolidar su posición y ocupar mayor espacio.

Los otros dos lemas (derechos e igualdad) tienen que ver con todas nuestras reivindicaciones económicas y sociales y con aspectos de lo logrado en el proceso antes comentado de diálogo social.

Al igual que se incluyó en el Informe General del pasado Consejo Confederal, este Consejo Confederal debe apoyar todos los esfuerzos que se hacen por cohesionar internamente la organización sin caer en la aspiración sin fundamento a la unidad de juicio y criterio. Sí se debe extremar, para nuestros objetivos, la proyección unitaria que refuerza nuestras decisiones, la defensa de éstas sea cual sea la opinión previa al debate anterior a la decisión, la defensa de la imagen del sindicato por encima de cualquier interés propio.

Ante el 1º de Mayo quiero, por último, que este Consejo Confederal renueve su compromiso con los colectivos que luchan por sus derechos y por su seguridad. Podemos concretarlo en dos: el respaldo a los trabajadores y trabajadoras de RTVE, que afrontan no sólo la negociación de otro expediente de regulación de empleo sino el reto de contribuir a la construcción de un nuevo modo de comunicación público, de calidad y al servicio de intereses generales. Tuve ocasión personalmente, en compañía de la FCT, de transmitir a nuestros delegados y delegadas esta posición, que debe constar en el Informe. También, en el respaldo al colectivo laboral de Volkswagen de Navarra, que lucha por un trabajo digno en una empresa que asegure futuro.

Para terminar, tenemos logros y tenemos tarea.

Utilizar los logros en beneficio de los trabajadores y trabajar con los objetivos marcados es sólo cuestión de responsabilidad.

Madrid, 18 de Abril de 2006

José M^a Fidalgo Velilla
Secretario general CC.OO.