

**Documentos  
aprobados en el  
9º Congreso  
Confederal**

# **Programa de acción**

**17, 18, 19 y 20  
de diciembre  
de 2008**



## *El trabajo en el centro de la sociedad*

Los días 17, 18, 19 y 20 de diciembre de 2008, 1.001 delegados y delegadas se dieron cita en Madrid para celebrar el 9º Congreso Confederal de CCOO. Bajo el lema «El trabajo en el centro de la sociedad. Más fuertes, más útiles», las delegaciones de las organizaciones sectoriales y territoriales debatieron el Informe del secretario general saliente, José María Fidalgo, y más tarde en plenario se defendieron y votaron el informe general, las enmiendas y el texto de la ponencia, así como las resoluciones presentadas. Después de la presentación de las candidaturas, se votaron las dos listas a la Secretaría General —resultando elegido Ignacio Fernández Toxo—, Comisión Ejecutiva, Comisión de Garantías y Comisión de Control Administrativo y Financiero. Transcurrido un mes del Congreso Confederal, con las fiestas navideñas de por medio, la Comisión Ejecutiva aprobó por unanimidad la estructura de Secretarías y sus responsables que coordinarán la actividad sindical en los próximos cuatro años.

En su 9º Congreso, CCOO hizo especial hincapié en situar el trabajo en el centro de la sociedad (lema congresual), porque, a nuestro juicio, los trabajadores y trabajadoras son la mayor riqueza de un país, a la vez que hemos renovado la utilidad del diálogo social como el mejor instrumento para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social. El Programa de Acción aprobado exige un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, cohesión y sostenibilidad. Para ello, consideramos imprescindible la inversión productiva frente a la especulativa, la suficiencia de los recursos de las Administraciones Públicas y la equidad en el gasto, con rentas salariales que mantengan el poder adquisitivo y una red de protección social.

El Programa de Acción se ha detenido, igualmente, en desarrollar más acción sindical en las empresas y extender la negociación colectiva, para que el conjunto de la población asalariada tenga un convenio colectivo como referencia y se proteja a los trabajadores y trabajadoras con más precariedad. Así como la globalización de los derechos y la acción sindical, participando activamente en la acción sindical transnacional, la negociación colectiva europea y el fortalecimiento del sindicalismo internacional.

Finalmente, en el documento que tienes en tus manos encontrarás una propuesta para ampliar la cooperación del trabajo sindical de CCOO, con el objetivo de ganar eficacia hacia los trabajadores y trabajadoras en la perspectiva de una mayor confederalidad; asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato; y renovar nuestro propósito de gestionar los recursos para la afiliación y para mejorar la organización.

**Fernando Lezcano**

Secretario confederal de Comunicación y Portavoz.  
Coordinador de los Órganos de Dirección

**Documentos  
aprobados en el  
9º Congreso  
Confederal**

# **Programa de acción**

**17, 18, 19 y 20  
de diciembre  
de 2008**



Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras  
Realiza: Paralelo Edición, SA  
Depósito Legal: M-7925-2009



*Impreso en papel reciclado*

## ÍNDICE

<b>1</b>		
<b>INFORME GENERAL AL 9º CONGRESO CONFEDERAL</b>	5	
Introducción	7	
Crisis económica y análisis de CCOO	8	
La actualidad del diálogo social	17	
Afiliación, elecciones sindicales y gestión de recursos	28	
<b>Presentación del Informe General al 9º Congreso</b>	37	
<b>Resumen del debate sobre el Informe General</b>	55	
<b>2</b>		
<b>PROGRAMA DE ACCIÓN. PONENCIA APROBADA EN EL 9º CONGRESO</b>	73	
1. Situar el papel central del trabajo en la sociedad	77	
2. Exigir un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, cohesión social y sostenibilidad	91	
3. Desarrollar más acción sindical en las empresas y más negociación colectiva	108	
4. Contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical	125	
5. Ampliar la cooperación en nuestro trabajo sindical	139	
6. Asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato	148	
7. Gestionar los recursos para la afiliación y para mejorar la organización	158	
<b>3</b>		
<b>RESOLUCIONES</b>	171	
Resolución general	173	
Resolución sobre la necesidad de mejorar y garantizar los derechos sociales y laborales de las mujeres	179	
<b>4</b>		
<b>INTERVENCIÓN DEL SECRETARIO GENERAL DE CCOO, IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO, EN LA JORNADA DE CLAUSURA DEL 9º CONGRESO CONFEDERAL</b>	183	
<b>5</b>		
<b>ÓRGANOS DE DIRECCIÓN ELEGIDOS EN EL 9º CONGRESO</b>	199	
Comisión Ejecutiva Confederal	201	
Comisión de Garantías Confederal	202	
Comisión Confederal de Control Administrativo y Financiero	203	
Distribución de las Secretarías de la Comisión Ejecutiva Confederal	204	

# Programa de acción

**INFORME GENERAL AL 9°  
CONGRESO CONFEDERAL**

## Introducción

Este informe se estructura en tres secciones, pero debe leerse y discutirse entero. La primera sección analiza el marco en el que nuestra acción se ha realizado visto desde la actual y grave coyuntura, ya augurada por CCOO, por no haberse modificado algunas políticas y, así, haber corregido algunos serios desequilibrios. La segunda contiene el análisis de nuestra acción sindical y sus logros. Es lo relativo al cumplimiento del Programa de Acción del anterior Congreso en la «acción externa». Y la tercera sección analiza nuestro proceso de crecimiento y adaptación organizativa al Programa de Acción en sus mandatos de «acción interna». Las tres secciones describen campos relacionados: la coyuntura con la acción sindical y ésta con el desarrollo organizativo. Los cuadros que ilustran el texto evitan un texto más descriptivo de realidades externas e internas.

La mayor pretensión del Informe no sólo es rendir un balance, sino relacionar éxitos y fracasos, riesgos y oportunidades y justificar, en lo posible, también el magnífico Programa de Acción que se debatirá en el Congreso Confederal.

## Crisis económica y análisis de CCOO

Vista desde la actual situación económica y social, la etapa de los cuatro últimos años es la del fracaso anunciado y, quizás, evitable. Aunque en la «**Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social**» de 29 de julio de 2008, suscrita en La Moncloa por el Gobierno, las patronales y los sindicatos, costó bastante incluir la caracterización de «crisis», se anotó este término. Pero aquel pequeño forcejeo significó algo grave: que casi todo lo malo comienza por desoír o no querer mirar para los síntomas o avisos que son los que permiten precaverse de los riesgos.

Nosotros, CCOO, en la primera página del **Informe General presentado y aprobado en el 8º Congreso Confederal**, apuntábamos (2004): *«El fuerte crecimiento de la economía española, de intensa creación de empleo, pero... que, por su carácter cualitativo, nos alerta sobre su sostenibilidad y sobre su eficiencia social»... «En particular, hemos advertido sobre algunos rasgos preocupantes de esta modalidad de crecimiento y sus consecuencias: la demanda interna ha tirado de la economía, pero basándose en factores que generan una grave distorsión social que podemos ejemplificar en los precios de la vivienda, que ha pasado de considerarse un bien social de primera necesidad a considerarse una inversión y un destino, al parecer obligado, del ahorro de la mayoría de las familias, con unos precios desorbitados que son un freno para la autonomía y la emancipación de las personas y una amenaza (la “burbuja”) en el futuro próximo para la economía y para el bienestar de los ciudadanos, por el alto nivel de endeudamiento de las familias».*

Seguíamos diciendo: *«El aparato productivo y las propias Administraciones Públicas (el sector público ha aumentado su tasa de temporalidad casi 7 puntos porcentuales desde 1996) han mostrado su desprecio por la calidad y por la productividad basadas en la mejora del capital humano para producir bienes y servicios con valor añadido y mejorar la competitividad de la economía española, que no sólo exhibe cifras récord en la UE en desempleo y baja calidad del empleo, sino la balanza comercial más negativa de la UE y la segunda más negativa del mundo tras la de los Estados Unidos».*

Dos años largos después (noviembre de 2006), en el texto «**Situación de la Economía Española y PGE 2007**» se señalaba lo siguiente: *«El intenso crecimiento de*

*la actividad económica plantea dudas sobre los argumentos de quienes advierten públicamente de la presencia de intensos desequilibrios, cuando esos síntomas, tal y como defienden destacados miembros del Gobierno, pueden ser sólo pequeños inconvenientes inherentes al proceso de crecimiento que podrán solucionarse fácilmente en el momento oportuno. El paso del tiempo, sin que aparezcan señales de desaceleración, junto al olvido de los argumentos mencionados por quienes prefieren concentrar su atención sólo en los éxitos inmediatos, pueden generar dudas sobre la solidez de las advertencias, pero la prudencia recomienda tomar en cuenta los presentes desequilibrios que, lejos de mejorar en los últimos tiempos, se han agravado, y amplían el riesgo de caer en un ajuste desordenado, sin descartar un no deseado, pero posible, escenario de rápido derrumbamiento si el grado de perturbaciones alcanza un nivel insostenible».*

Los desequilibrios, entonces ya reiteradamente apuntados por CCOO, eran el saldo exterior negativo (balanza de pagos por cuenta corriente del 9,9% del PIB) que señalaba un fortísimo endeudamiento externo por baja competitividad de la economía española, el endeudamiento de las familias (130% de la renta disponible anual) y la baja productividad (incremento del 0,5% anual).

En octubre de 2007 publicitamos un texto, **«Aprovechar el cambio de modelo de crecimiento y construir nuevas redes de protección»**, donde reiterando nuestra demanda de «cambiar el modelo productivo» para mejorar «competitividad, empleo y cohesión social» hacíamos propuestas para apuntalar el cambio productivo (invertir en productividad e invertir en la gente), tejer una red de protección (ante la crisis ya inminente) para prevenir frente al paro y acompañar en la reinserción laboral, apoyar a las familias, formular otras políticas de vivienda (alquiler) y ordenar bien la inmigración.

Curiosamente hoy, un año después de la declaración, son estas propuestas las que CCOO defiende en las mesas abiertas para el diálogo social (Servicios Públicos de Empleo y políticas activas, formación profesional y política industrial). Pero, en nuestro texto de 2007, ya se apuntaba el declive y las consecuencias del declive de un largo ciclo de crecimiento que se derrumbaba por su insostenibilidad.

Hoy, con nuestra economía entrando en una recesión posiblemente profunda, larga en el tiempo y muy dolorosa por sus graves consecuencias sociales (desempleo masivo, endeudamiento de empresas, Administraciones y familias), debemos levantar acta no sólo de la certeza de nuestras advertencias y la justeza de nuestras demandas, sino de las graves consecuencias de no haber alterado el carácter del ciclo de crecimiento, y de las dificultades para tratar la actual situación por haber des-



preciado las advertencias y haber malgastado recursos –frutos del crecimiento– para invertir en competitividad, calidad del empleo y cohesión social y económica.

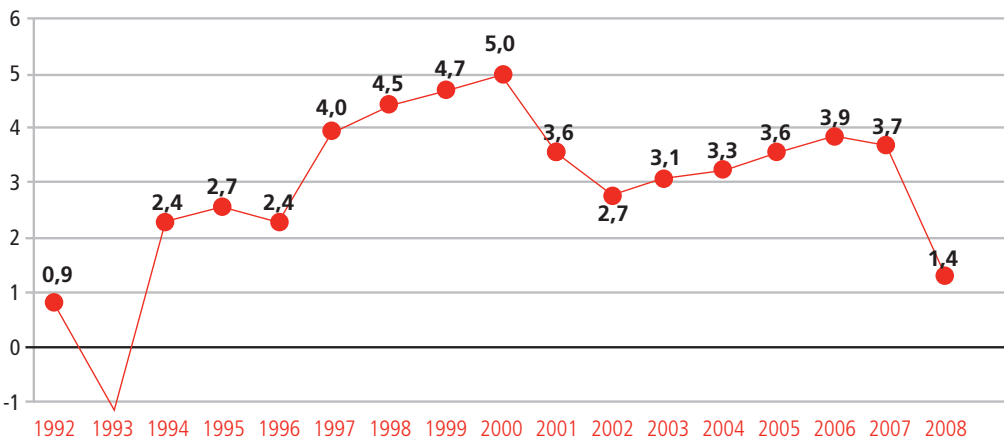
Nuestros peores augurios se han realizado y esto es un triste éxito de análisis y predicción de CCOO.

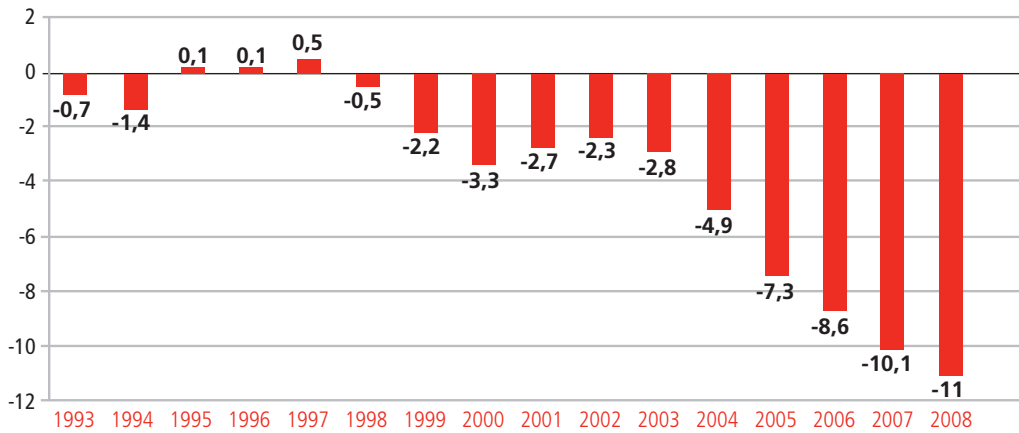
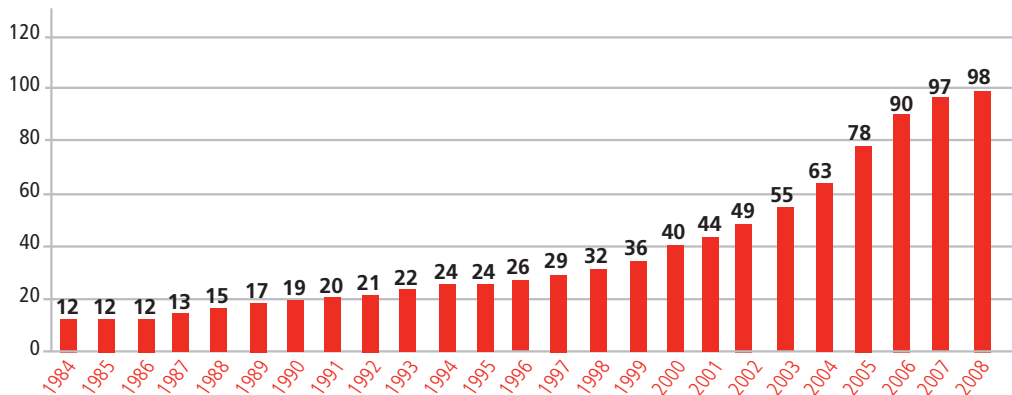
Los últimos catorce años (1994-2007) han sido de expansión de la economía española, expansión basada en frágiles y peligrosos propulsores. El primero, el incremento artificial del valor de cambio (monetario) de la vivienda al abrigo de tipos de interés históricamente bajos en España, y el segundo, el alargamiento del periodo de amortización de los créditos hipotecarios. El precio de la vivienda se triplicó y los beneficios obtenidos con las nuevas construcciones y con la venta de viviendas usadas fueron el motor del consumo y de la inversión, paradójicamente a costa del endeudamiento de muchos de sus protagonistas.

Esta perversión (apreciación artificial de un bien de primera necesidad y crédito masivo) ha provocado el hundimiento. El hundimiento deja un endeudamiento de las familias del 140% de su renta anual disponible, un precio de la vivienda que la hace inaccesible, una fuerte concentración de riesgo en las entidades crediticias (el 70% del crédito es a la compra de vivienda) y una caída brusca de la actividad del sector de la construcción y afines con un aumento enorme del desempleo.

El modelo productivo basado sólo en la demanda interna ha provocado un fortísimo endeudamiento exterior (829.590 millones netos de euros) por el abultado déficit comercial acumulado en los últimos años.

**PIB España. Evolución anual (1992-2008). En %**



**Balanza de pagos de España por cuenta corriente (1993-2008). En % del PIB****Saldo préstamos hipotecarios de los agentes económicos españoles (familias y promotoras inmobiliarias). En % del PIB**

La caída de la actividad económica supone una drástica caída de la recaudación fiscal que provoca un endeudamiento duradero de las AAPP y augura un déficit de financiación grave de los servicios públicos. Las restricciones fiscales agravan la crisis (no podrán bajarse ni subirse impuestos sin graves quebrantos para las economías familiares endeudadas o para la gestión de los servicios públicos).

Además, nuestro ciclo se desplomó sobre la peor superficie y en el peor momento: en una crisis financiera internacional gravísima, sin precedentes, de duración larga y no previsible y de complejo o desconocido tratamiento. Nuestra economía endeudada es aún más frágil ante el brusco parón mundial de la actividad crediticia porque ni ha generado ahorro para invertir ni encontrará fácilmente crédito ante acreedores externos.

Existen ciclos económicos, existe la economía real y la especulativa, y hemos pasado del ciclo de la avaricia al del miedo y la desconfianza por haber desoído los síntomas y haber dejado al mercado de capitales sin controles ni reglas y transferir los riesgos de la avaricia a las personas y a la economía real.

El dinero, como es sabido, es el soporte de la actividad productiva y su incorporación a la economía mejora la eficiencia al reducir los costes de transacción y los derivados por la falta de información. Esto lo dice con certeza la teoría económica. Pero la actual crisis debe provocar una profunda reflexión: es necesario y urgente volver a establecer la jerarquía tradicional y la prevalencia de la economía real sobre la financiera y no buscar atajos para el crecimiento que terminan en catástrofes.

Las sofisticadas innovaciones financieras sirven para eludir controles y asumir riesgos que se transfieren a las personas (endeudamiento, desempleo). La actual experiencia demanda urgentemente incorporar a los mercados financieros fuertes instrumentos políticos de regulación y supervisión para combinar eficiencia económica con intereses generales. No puede regularse con instrumentos nacionales un mercado financiero global.

No estamos ante una crisis financiera, estamos ante una crisis económica porque está dañada la economía real. No sólo es una crisis económica porque lo es también «política», de gobierno de los intereses generales. Y la crisis tiene tanto fondo que es una crisis moral (*mores* = costumbres).

Se dice, con razón, que «nada será igual». Esto debe servir para concitar esfuerzos «para que sea mejor». Sólo desde la perspectiva de la globalización como marco en el que operar y desde la aceptación de cambios relevantes (la presencia de fuertes economías emergentes, encabezadas por China, que ganan terreno paso a paso hasta convertirse en los mayores financiadores del mundo desarrollado gracias al saldo positivo de su balanza por cuenta corriente y que es acreedor de 1,3 billones de dólares a las economías desarrolladas) se podrá abordar una reordenación de los controles políticos de la economía mundial.

El pasado 7 de octubre fuimos protagonistas de un hecho histórico, la **Jornada Mundial por el Trabajo Decente**, convocada a propuesta nuestra por la Confederación Sindical Internacional (CSI) resultado del congreso de Viena, en noviembre de 2006, donde se creó la nueva Confederación Internacional por fusión de CIOSL y CMT y adhesión fundacional de otras centrales sindicales democráticas.

No traemos esto aquí, sin embargo, para relatar lo ocurrido, sino para subrayar lo reivindicado, su sentido y su proyección futura. El concepto de «trabajo decente», acuñado por la OIT, es reivindicable para organizar de otra forma la escala o jerarquía de valores en el mundo. O se establece que la primera riqueza es el trabajo decente y con derechos o el mundo será injusto y se empobrecerá. El bajo salario, el recorte de derechos laborales, la explotación sin normas de nacionales e inmigrantes, el dumping social como estrategia del incremento de beneficio son graves por despreciar la dignidad de la persona, pero también son graves por despreciar a la primera riqueza.

Traemos esto aquí para ver desde esta óptica la actual crisis y sus causas. Sólo la gente que trabaja, su cualificación creciente, sólo las empresas como ámbitos de producción sostenible para la economía, la sociedad y la naturaleza, sólo los derechos laborales y sociales garantizados generan crecimientos sostenibles. Porque la riqueza no es el dinero y no la garantiza la circulación libre del capital financiero, las piruetas de los «brokers», las «prescripciones de los mercados» que una y otra vez provocan crisis de las que se alejan en sus «paracaídas dorados» dejando tras sí paro, empobrecimiento masivo y ruinas de la confianza y la autoestima social.

La confrontación ideológica que formula la defensa del trabajo decente contra el individualismo avaricioso, el atajo al bienestar sin esfuerzo, la externalización del riesgo, debe, ahora, y puede a medio plazo resolverse a favor de nuestra ideología y de nuestro modelo deseado de organización económica y social. Sostengamos nuestras banderas ahora, donde la brecha en la legitimación del mercado como rector universal se ha agrandado. La hegemonía cultural de nuestro discurso puede crecer ahora más fácilmente si lo sostenemos con nuestras prácticas a nivel nacional e internacional.

Y volviendo a nuestro país cuando se nos pregunta ¿qué se debe hacer?, ¿qué tratamiento tiene esta crisis? no debemos inventar nada. Ya lo hemos formulado en estos pasados años y también de ello levantamos acta en nuestro Informe General al 8º Congreso.

¿Cuántas veces nuestras llamadas de alerta no se acompañaron de propuestas? Nunca. No sólo acertamos en los análisis, también en las propuestas. Por ejemplo:

- Denunciamos las políticas fiscales procíclicas: las rebajas fiscales cuando eran innecesarias, además de injustas. ¡Qué bien vendría ahora disponer de mayor consistencia en el erario público para invertir y aliviar las dificultades de las familias para consumir!
- Denunciamos las carencias de nuestro débil tejido industrial y de servicios de valor añadido y demandamos mayor inversión pública y privada en I+D+i y la discriminación fiscal para estimular la inversión hacia estas actividades.
- Denunciamos que la fiscalidad incentivara la ilusión de la vivienda como inversión y así inflara la «burbuja» inmobiliaria y propusimos desde hace más de una década la promoción del alquiler.
- Denunciamos las carencias formativas del capital humano y el maltrato del capital humano más cualificado (becarios, etc.) por lo que tenía de olvido de la necesidad de ir a otro modelo productivo.
- Denunciamos la baja calidad de los servicios que vigilan (Inspección de Trabajo) las normas laborales mínimas y las consecuencias de la «vista gorda» al fraude de la contratación, la subcontratación, la siniestralidad laboral, y nos movilizamos y propusimos soluciones: refuerzo de la Inspección de Trabajo, etc.
- Denunciamos la baja calidad y el mal funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo, que ahora se revelan incapaces de atender a los parados y gestionar sus prestaciones y sus demandas de recolocación, e incluimos abordar su mejora en el Acuerdo Laboral de 2006.
- Denunciamos los riesgos de nuestra dependencia energética, que no sólo agrava nuestra balanza negativa por cuenta corriente sino que ensombrece nuestro futuro en cuanto a posibilidades autónomas de desarrollo económico, y propusimos hacer un debate social sobre el mix energético.

Estas demandas de atención y de políticas fiscales, de vivienda, energéticas o industriales y educativas alternativas eran justas y la negativa reiterada de los gobiernos a tomarlas en consideración es la causante de la actual «falta de instrumentos de respuesta» a la sangría del desempleo, a la restricción fiscal y a la

sensación de indefensión de las víctimas de la imprevisión irresponsable y del afán desmedido de lucro de los menos.

Pero la certeza de nuestros análisis y la justeza de nuestras propuestas y reivindicaciones no se traen al Informe General para justificarnos. Se traen para expresar nuestra voluntad en afirmarnos para su defensa presente y futura. Si nada debe ser igual, luchemos para que sean las cosas modificadas hacia nuestras pretensiones, tanto en nuestro país como a escala global.

El carácter internacional de la crisis obliga a pensar en el plano mundial. Como se dijo, una crisis mundial no se puede gobernar con políticas de los Estados. Hay ya una necesidad y una demanda explícita de coordinación mundial de los instrumentos de supervisión y control de las actividades y de las instituciones financieras, de coordinación, al menos regional (y la UE debe adoptarlo), de las políticas económicas para impulsar la fortaleza de la economía real y del crecimiento. La convocatoria en Washington del Grupo de los 20 es una iniciativa que ha generado expectativas y de ahí el interés en la presencia de España, interés que expresamos y compartimos.

Las organizaciones mundiales realmente representativas, entre ellas la CSI, deben estar en los consensos mundiales para la nueva gobernanza de la economía mundial.

Es obligado, por ello, aquí hacer una referencia al relieve de nuestra acción sindical internacional en este periodo de cuatro años que valora el Informe General.

Fuimos impulsores principales de la **fundación en Viena (del 1 al 3 de noviembre de 2006) de la primera internacional sindical del siglo XXI, la CSI**, integrada tras la disolución la tarde anterior de la CIOSL y la CMT y la asociación de varias centrales libres no adheridas a ninguna de las dos internacionales existentes.

Fuimos propulsores de la convocatoria por la CSI –en el congreso fundacional– de una jornada de acción mundial (la primera) que se concretó en la convocatoria de la **Jornada Mundial por el Trabajo Decente del pasado 7 de octubre**, que tuvo en España un aceptable nivel de éxito para la dirección de la CSI (para nosotros aceptable, pero parcial y mejorable) y que debe darnos idea de nuestra capacidad de convocatoria a nivel mundial. La CSI es la asociación humana mayor del planeta en millones de personas inscritas en las centrales asociadas.

Ahora es más claro que nunca que hay que cubrir uno de los objetivos fundacionales: actuar como representación global del trabajo ante contrapartes públicas y privadas, debutando en este momento donde la crisis mundial sugiere la necesidad de respuestas.

La celebración en Sevilla del último congreso estatutario de la CES fue un éxito político y organizativo del sindicalismo español. Ya es sabido: fue el **primer congreso de la CES celebrado en un país del Sur de Europa**. Las CCOO de Andalucía y sus compañeros de UGT hicieron un excelente trabajo y demostraron capacidad organizativa y política. Este Congreso se lo reconoce y agradece.

Lástima que la CES y la UE no hayan aún dado los pasos necesarios para estar más claramente a la altura de las circunstancias, como se demuestra en la actual coyuntura.

La UE debe asumir el liderazgo de la economía y de la sociedad europeas. Debe evitar la renacionalización de la política y de las decisiones, debe reforzar su vertiente de política exterior común, debe así ser garante de que el Mediterráneo o América Latina son ámbitos de fuerte cooperación para el desarrollo económico y social y no mercados en disputa por parte de cada país o emisores de masas de emigrantes que huyen del subdesarrollo y descapitalizan el presente y el futuro de áreas enormes del planeta.

Nuestra acción sindical internacional se ha intensificado mucho con logros de acción sindical en empresas multinacionales españolas para asegurar los derechos básicos en los países donde operan (textil, telefonía, energía, banca) y a través de nuestra intervención (a través de la **Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga**) en programas de **cooperación sindical con países en vías de desarrollo**. Somos aquí líder en América Latina. Nuestra función de solidaridad sindical internacional es fuerte y reconocida y debe reforzarse ahora que la articulación sindical regional es un hecho en las nuevas estructuras regionales de la CSI.

Si el internacionalismo se esgrimió como seña de identidad del movimiento obrero, la solidaridad es su base y la CSI debe ser el cauce por el que circule la solidaridad. Nuestra seguridad depende también de la fortaleza de los hoy débiles.

## La actualidad del diálogo social

Nuestras pretensiones y reivindicaciones en estos cuatro años se han volcado en gran parte, en el ámbito confederal, en el marco del llamado «**Diálogo Social**».

Se han proyectado como de mucho relieve los ámbitos, los agentes y los logros del diálogo social. El diálogo social tiene continuidad y tradición. No tiene reglas explícitas, pero sí implícitas. Se basa en un intercambio de propuestas para acercarse a objetivos establecidos de común acuerdo y estos objetivos deben ser racionales, esto es, situarse en relación con las necesidades y los retos presentes y futuros en el campo económico y en el social.

Si en otros países no se ha implantado esta práctica y se mira con interés y a veces con envidia la trayectoria española, es porque nuestra historia económica, social y política es distinta de otras. La conjunción de transición de la dictadura a la democracia con una crisis económica fuerte y el reto de, en simultáneo, hacer frente a un ajuste, asentar las instituciones y agentes funcionales a la democracia, y abrir la economía cerrada de la dictadura, concitaron el esfuerzo genérico de muchos, pero hay que subrayar la aportación de las organizaciones sindicales.

La medición de la representatividad de los sindicatos ha ayudado a consolidarlos y les ha incitado a la responsabilidad y así el diálogo social ha sido útil para reformar prácticas, instituciones y normas que han impulsado el cambio económico, social y cultural que ha hecho de los treinta años de democracia el periodo más brillante de nuestra historia. Debemos estar satisfechos de nuestra participación y contribución. La práctica ha permitido afirmar la autonomía de nuestra organización frente a vínculos o alianzas externos, aguzar nuestra capacidad de análisis y propuestas y conocer bien las pretensiones y restricciones de las contrapartes. Así ha contribuido el diálogo social a nuestra propia fortaleza y maduración.

No es casual apuntar aquí esta valoración. La actual situación crítica de la economía, las graves consecuencias sociales y los riesgos para la cohesión requieren de la fortaleza de los agentes económicos y sociales y de la estabilidad de los marcos de diálogo social.



En 2004 y con un gobierno de signo político claramente distinto del anterior, con el que habíamos tenido diálogo y acuerdos y alguna fuerte confrontación, fuimos a un nuevo proceso de diálogo social con una coyuntura de crecimiento económico y del empleo, pero con nuestra crítica al patrón de crecimiento.

Nosotros sabemos que el llamado proceso de diálogo social no sustituye a la acción sindical en la empresa y el sector, que es la actividad sindical fundamental y básica, porque es el fundamento y base de la legitimación de la existencia del sindicato. Sabemos también que el diálogo social no tapa nuestras propias carencias y debilidades ni sustituye a la necesaria acción de gobierno ni es burladero de su inacción.

El diálogo social no tapa agujeros propios y ajenos. Pero tiene grandes espacios para actuar y solamente con la enumeración de los acuerdos alcanzados en diversas materias que contiene este Informe General veremos que, sabiendo de sus restricciones –lo que no tapa el diálogo social o lo que no es el diálogo social–, es bastante, si se hace bien.

El proceso comenzó con una solemne y realizada **declaración tripartita «Por la competitividad, la calidad del empleo y la cohesión social»** que identificaba bien dos cosas: la relación insoluble entre competitividad (calidad y potencia del tejido productivo), calidad del empleo (no sólo estabilidad) y desarrollo de la cohesión (protección social, derechos sociales, etc.) y los tres flancos que se agrandaban en nuestro vistoso pero poco sostenible modelo de crecimiento de la economía y del empleo: balanza comercial negativa, franja de empleo de poca calidad en un 30% y apertura de diferenciales de bienestar verticales y horizontales.

Identificamos los campos o temas a abordar teniendo en cuenta también los tres objetivos del Programa de Acción aprobado en nuestro 8º Congreso Confederal: contar con más instrumentos y herramientas para la acción sindical en las empresas y en los sectores –primer objetivo de cualquier programa de acción de cualquier sindicato que se precie–, contribuir a cambiar el rumbo en el patrón o modelo de crecimiento –para evitar lo que ha ocurrido– y mejorar los sistemas de protección social –objetivo de nuestro carácter sindical sociopolítico–.

Los principales acuerdos alcanzados en el diálogo social de ámbito confederal de 2004 a 2008 son, catalogados por materias, los siguientes:

## **Mercado de trabajo y políticas de empleo**

- Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo de mayo de 2006.
- Medidas laborales contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (se negoció, aunque no se formalizó como acuerdo, en marzo de 2006).

## **Protección social**

- Acuerdo sobre la Acción Protectora de la Atención a las situaciones de Dependencia de diciembre de 2005.
- Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social de julio de 2006.
- Revalorización 2005-2006 de las pensiones mínimas de la Seguridad Social.
- Acuerdo para la Mejora de la Protección por Desempleo de los trabajadores agrarios. 2006.

## **Inmigración**

- Desarrollo y aplicación de los aspectos laborales de la Ley de Extranjería. 2005.
- Proceso de normalización de los trabajadores extranjeros de 2005.

## **Prevención de Riesgos Laborales**

- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 de octubre de 2006.
- Acuerdo sobre estructura y funciones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Actualización de las Enfermedades Profesionales y procedimiento para su declaración y registro.
- Reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Habilitación de funcionarios técnicos de las CCAA para colaborar con la IT y SS.
- Incremento de la dotación presupuestaria de la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Formación**

- IV Acuerdo Bipartito de Formación de febrero de 2006.
- Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de febrero de 2006.

## **Salario Mínimo**

- Creación del Indicador Público de Rentas Múltiples (IPREM) y primer incremento del SMI y del IPREM de junio de 2004.
- Incremento de la cuantía del SMI en el periodo 2005-2008.

## **Negociación Colectiva**

- Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva (ANC) (bipartitos) 2005, 2006, 2007 y 2008.
- Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
- Procedimiento de extensión de convenios colectivos.
- III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (bipartito) de diciembre de 2004.
- Acuerdo Tripartito para la Solución Extrajudicial de Conflictos laborales de marzo de 2005.

## **Revalorización de Instituciones laborales**

- Programa de Objetivos de 2005 a 2007 de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social: creación de la Comisión Consultiva Tripartita; actualización de la cuantía de las sanciones e incremento de plantillas (mayo de 2006).
- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

## **Política Industrial y Medio Ambiente**

- Acuerdo Marco de Observatorios Industriales de febrero de 2005.
- Acuerdo para el Seguimiento del Protocolo de Kioto sobre limitación de emisión de gases y partículas de efecto invernadero de marzo de 2005.

## **Responsabilidad Social de las Empresas**

- Acuerdo para la Promoción y Desarrollo de la RSE en España y creación de un Consejo «ad hoc» (diciembre de 2005).

Este largo catálogo de acuerdos –tripartitos y bipartitos– está compuesto por casi una treintena de materias consensuadas. Formalmente cubrieron toda la agenda de la Declaración de 2004 para el diálogo social y se puede considerar desde diversas ópticas o enfoques.

Se han clasificado más arriba por materias.

Pero también podrían clasificarse de otras maneras.

Por ejemplo. Hay algunos logros de interés general y que revelan el carácter socio-político de la intervención sindical (Seguridad Social o Dependencia) y hay una parte pensada para trabajadores y trabajadoras desprotegidos o peor situados (lo hecho en los incrementos del SMI, lo hecho para reducir la temporalidad, la mejora de subsidios de desempleo, lo relativo a inmigración) y esta parte contradice el discurso antisindical que vulgariza la acción sindical con el estribillo de los sindicatos sólo amparan a «los suyos».

Otra manera de leer estos acuerdos es la instrumental. Gran parte de los acuerdos son instrumentos o herramientas para la acción sindical en el sector y en la empresa (los ANC, el Acuerdo de Empleo, los del campo de la prevención de riesgos laborales y medioambientales, los de reforzamiento de las Instituciones laborales o la Formación para el Empleo). Otra parte mejoran la protección social (SMI e IPREM, Pensiones, Dependencia). Otros deberían contribuir a la acción sindical en la empresa y al cambio del patrón de crecimiento (Observatorios Industriales y Formación para el Empleo).

Todos son importantes, aunque algunos son de mayor relieve por el campo que abordan y debemos en algunos de estos campos anotar algunas reflexiones más estratégicas.

Abordamos la negociación sobre el mercado de trabajo con una visión integral de los aspectos que influyen y determinan en el empleo, y no sólo desde la perspectiva estrecha de la regulación laboral en sentido estricto, los posibles cambios del Estatuto de los Trabajadores.

Desde hace mucho tiempo queremos reducir la precariedad y en esa lucha hemos adquirido la convicción irreversible de que la precariedad laboral en España tiene poco que ver con las normas, algo más que ver con su incumplimiento y mucho más que ver con el tipo de actividades y sectores que mueven la economía. Véase cómo

la caída del empleo y la actividad en la construcción hacen caer la tasa de temporalidad. Por ello, por lo de los incumplimientos de las leyes, por lo del fraude en la contratación, peleamos por tener una Inspección de Trabajo fuerte, con medios y con respaldo de voluntad política clara de hacer cumplir las reglas de juego del mercado laboral, o nuestra pelea –ahora más urgente– por tener unos Servicios Públicos de Empleo que le sean útiles a la gente para su reinserción laboral o nuestra pelea para que haya políticas públicas de igualdad a favor de las mujeres.

Y así es como en el **Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo** se incluyeron herramientas para la acción sindical concreta, porque el empleo y la contratación se materializan en la empresa y no en el BOE y porque nosotros tenemos que estar en la empresa para que los acuerdos sirvan allí. Las medidas acordadas responden a los aspectos que el sindicato había señalado como más problemáticos (límites legales al encadenamiento abusivo de contratos temporales, o la conquista de nuevos derechos sindicales para intervenir en el control de la cadena de contrata y subcontratas, una contribución al instrumental para la acción sindical en el centro de trabajo al que se sumó la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, tan peleada por la Federación de Construcción, secundada por toda la organización).

Desgraciadamente el Gobierno incumplió, en gran parte, el desarrollo de los aspectos más innovadores del Acuerdo Laboral, todo lo previsto para reforzar la Inspección de Trabajo y los Servicios Públicos de Empleo.

Podríamos aquí decir algo grave: el escaso valor que los gobiernos dan a las instituciones laborales refleja el escaso valor social del trabajo.

Las medidas laborales y de protección social contenidas en la **Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** formaban parte de las propuestas que llevamos a la mesa de empleo y las negociamos con el Gobierno, aunque no llegaron a formar parte del Acuerdo Laboral por la oposición radical de las organizaciones empresariales.

Para nosotros fue tan importante en esa negociación el objetivo de la estabilidad como el de la igualdad laboral. Debe ser así; porque si las tasas españolas de actividad, ocupación y paro son negativamente diferentes a las europeas es porque las mujeres españolas son negativamente diferentes a las europeas en esos indicadores, a pesar de que han seguido todas las estrategias individuales posibles (estudiar más y tener menos hijos) para poder conseguir un empleo.

Los medios de comunicación y el propio Gobierno publicitaron las medidas más «mediáticas» de la ley, como el permiso de paternidad o la paridad en las listas electorales o la mayor presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas. Pero aquellas medidas que afectan directamente a las mujeres en su condición de trabajadoras son las que nosotros, CCOO, propusimos y negociamos y somos nosotros, ahora, los únicos (y las únicas) que podemos aplicarlas en las empresas, desde la puesta en marcha de los planes y medidas de igualdad en las empresas, para evitar que la maternidad/paternidad, los nuevos derechos, no penalicen las carreras de cotización y así las prestaciones de la Seguridad Social.

El **Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social** (tercer acuerdo de pensiones) está alineado con los dos anteriores y con las indicaciones del llamado Pacto de Toledo, que junto con el crecimiento del empleo han reforzado el Sistema de Pensiones garantizando que el total de ingresos del Sistema de Pensiones serán suficientes para cubrir los gastos totales hasta el año 2023 (en la proyección hecha en 2005 se situaba en 2015). Durante este periodo el Fondo de Reserva y sus correspondientes intereses alcanzarán previsiblemente el 6,5% del PIB y la utilización de dicho fondo a partir de 2024, para equilibrar la insuficiencia de ingresos, permitirá compensar los resultados negativos hasta 2029 (la proyección de 2005 se situaba en 2020).

En función de esto debemos considerar que el plazo hasta 2029 –año de agotamiento del Fondo de Reserva– permite fijar el margen de maniobra del que disponemos para proseguir las reformas y consolidar sus efectos y situar el punto de equilibrio más allá de 2029.

El Acuerdo de Pensiones tocó ámbitos y consiguió mejoras para diversos colectivos, en general los más desfavorecidos, y estableció cauce y plazos para la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los regímenes Especial Agrario por cuenta ajena y de Empleados de hogar.

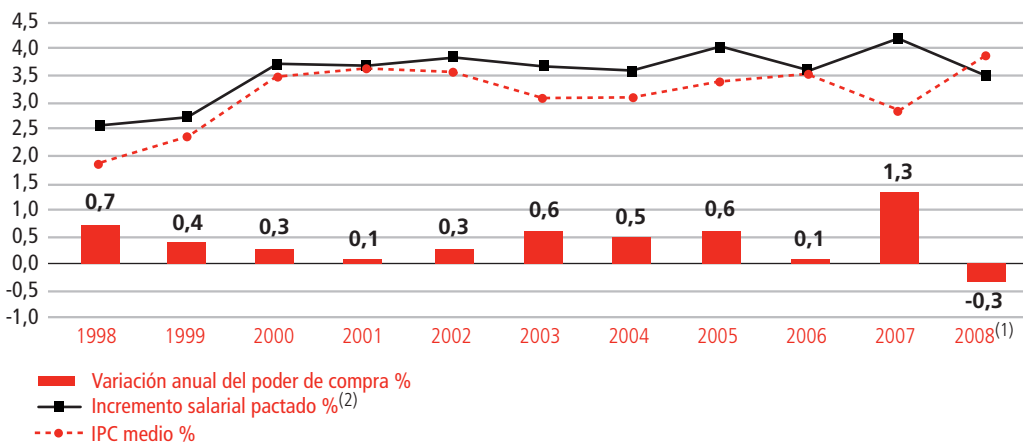
El Informe General no pretende glosar o justificar todos los acuerdos, cuya firma fue siempre mayoritariamente avalada por el Consejo Confederal, pero es conveniente, al menos, citar y comentar otro de los acuerdos, el que originó el **Sistema Nacional de Atención a las Personas en Situación de Dependencia**.

Este acuerdo, tripartito, fue la base sobre la que el Gobierno elaboró el proyecto de ley que luego salió del Parlamento con práctica unanimidad de los Grupos Parlamentarios. Fue uno de los pocos ámbitos en que el principal partido de la oposición

apoyó la iniciativa del Gobierno en una legislatura caracterizada por la confrontación prácticamente constante. CCOO fue, tras el tercer Acuerdo de Pensiones, quien más alto reivindicó la creación de este nuevo pilar del Sistema de Protección Social. Aunque la ley no tiene, a nuestro criterio, la formulación más clara y factible, dimos nuestro claro apoyo y aliento. Aún no ha terminado el despliegue del dispositivo asistencial dos años después de la aprobación de la ley y hay claros síntomas de dificultades en su desarrollo. La necesidad de consenso entre Gobierno y CCAA, la resistencia de éstas a unificar los criterios tanto de homologación de los servicios concertados como de la aportación de los usuarios –copago–, así como la tendencia a suplir prestaciones de servicios de atención profesionalizados con prestaciones económicas y cuidadores informales y la escasez de dispositivo público, hacen que el desarrollo sea desigual y en muchos casos vayan con retraso los plazos estimados para cubrir objetivos. El Gobierno está convencido de que la ley «estrella» de la legislatura puede resultar motivo de frustración y es de esperar que intente no sólo cumplir sus compromisos económicos, que lo está haciendo, sino impulsar un desarrollo más visible.

Los **ANC**, que tuvieron su inicio en 2002 y no han tenido interrupción, han sido útiles para orientar y condicionar la negociación colectiva. En ellos se establecen una serie de recomendaciones acordadas y tienen, como se sabe, carácter obligatorio y no normativo, lo que permite a los negociadores de convenios colectivos adaptar las indicaciones a las características concretas de cada ámbito.

### Evolución de los precios, salarios pactados<sup>2</sup> y su poder de compra

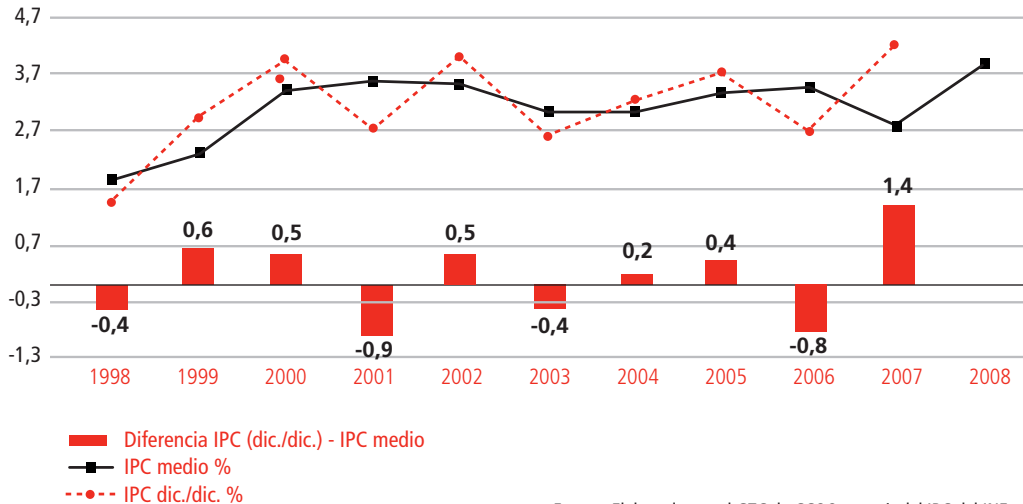


(1) Dato hasta junio. No incluye efectos de las cláusulas de revisión salarial.

(2) Incluidos los efectos de las cláusulas de revisión salarial.

Fuente: GTC de CCOO a partir del MTI e INE.

## Evolución de los precios en media anual y a final de año (dic./dic.)



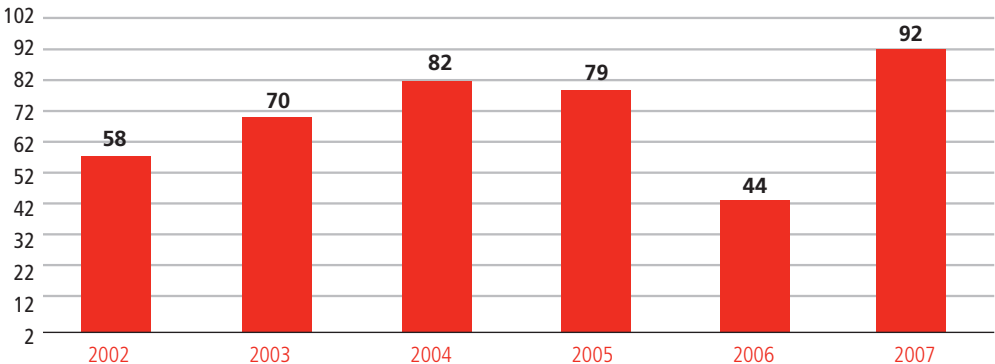
Fuente: Elaborado por el GTC de CCOO a partir del IPC del INE.

Los salarios se pactan en función del objetivo, no de la previsión, de inflación del Gobierno para el final del año más la previsión de variación de la productividad real en cada ámbito de negociación. A indicación de los ANC se han extendido las cláusulas de revisión o salvaguarda que, según su redacción, recuperan total o parcialmente las desviaciones entre el objetivo de inflación del Gobierno y la variación real de los precios a fin de año. El resultado ha sido un crecimiento salarial similar al de la productividad nominal para el conjunto de la economía. Y el incremento salarial medio pactado todos los años desde 2002 ha sido superior al crecimiento medio de los precios. Se ha ganado más en los años más inflacionistas. En 2007, el 69% de los trabajadores estaba cubierto por una cláusula de salvaguarda y el 82% de éstos disfrutaba de una cláusula con efectos retroactivos.

La política salarial seguida ha conseguido mejorar el poder de compra de los salarios sin generar más tensión inflacionista. En el reparto de la renta, el modelo de crecimiento ha sido objeto de preocupación sindical. La remuneración de los asalariados aumentó su peso sobre la renta entre 1995 y 2000, pasando del 53,4% al 55%. Su participación se recorta a partir de este año hasta situarse en 2007 en el 51,9%. Los motivos de esta disminución son el recorte en el ritmo de creación de empleo, el fuerte incremento de los beneficios empresariales y un modelo de crecimiento, una de cuyas características es que polariza la estructura ocupacional entre empleos muy productivos y empleos muy poco productivos, fragmentando la cohesión social.



% trabajadores que mantienen o ganan poder de compra cubiertos por la negociación colectiva



Fuente: GTC de CCOO a partir de datos del IV

En este periodo, en ámbitos no confederales, se produjeron acuerdos relevantes que aquí no vamos a recoger, lógicamente. Pero sí debemos citar uno por su carácter general y por ser el cierre de una reivindicación histórica y larga: me refiero al **Estatuto Básico de la Función Pública**.

Al comienzo de esta legislatura, el 29 de julio de 2008, se suscribió en La Moncloa una nueva declaración pórtico del diálogo social para el próximo periodo: «**Declaración para el impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso social**». Ha cambiado el clima económico y la declaración recoge la existencia de una crisis y se establecen nuevas prioridades «dirigidas a la reactivación económica», «tránsito de empleos de baja productividad a empleos de futuro y con mayor valor añadido», etc. Hay una novedad en esta Declaración en relación con la de 2004 al establecer un ámbito de «acción de gobierno y diálogo social reforzado» que incluye las consultas y en su caso acuerdos sobre materias como políticas de infraestructura y medioambientales, políticas industriales y energéticas, políticas de investigación, desarrollo e innovación, políticas educativas, sanitarias y de vivienda y políticas de mejora de la competencia y de la eficiencia de las AAPP.

Se han abierto, hasta ahora, tres ámbitos de negociación, priorizados por su urgencia a corto y medio plazo: en el primero abordamos la mejora de los SSPP de empleo, la reorientación de las políticas activas y la cobertura de las prestaciones por desempleo; en el segundo, la mejora de la formación profesional, y en el tercero, las políticas industriales y sectoriales que refuercen la plataforma industrial del presente y del futuro.

En estos últimos cuatro años nuestra intervención en el marco del diálogo social ha sido extensa. Si el Gobierno central y las Administraciones autonómicas hubiesen, además, adecuado sus políticas a evitar el crecimiento de la burbuja inmobiliaria y a reforzar la base del cambio del modelo de crecimiento, quizás lo analizado en la primera sección del Informe hubiese tenido otro tono.

La Declaración de CCOO –ya citada– de octubre de 2007 plantea la orientación de nuestra tarea en esta coyuntura adversa. Tiene dos ejes: aumentar la inversión productiva para apoyar el cambio en la manera de crecer y ampliar y mejorar la red de protección social para facilitar el tránsito hacia una economía más productiva a las personas más vulnerables.

Para ello demandamos el apoyo y la coordinación de todas las Administraciones Públicas ya que las competencias en muchas materias (desde los Servicios Públicos de Empleo hasta el sistema educativo) están repartidas o compartidas, de la misma forma que las políticas de recaudación y gasto público. En un país siempre es necesaria la coordinación entre los objetivos de las Administraciones Públicas. Lo es más en un país tan descentralizado como España, en consonancia con el mandato constitucional de construir el Estado de las Autonomías. Y es imprescindible en una situación de crisis tan grave. La corresponsabilidad ahora es una de las claves para que el sector público sea una palanca fuerte para sacar esto del agujero. De lo contrario, el reparto de competencias, tan positivo en tantos aspectos, podría mostrarse como una restricción institucional para la eficiencia del uso de los recursos públicos ahora tan necesarios y tan escasos.

## Afiliación, elecciones sindicales y gestión de recursos

El 7º Congreso Confederal (2004) se celebró bajo el lema «Seguir creciendo para seguir decidiendo». Desde el reconocimiento de que la «autonomía» es una de nuestras claras señas de identidad (en su doble acepción: (1) no delegar en nadie la defensa del trabajo, y (2) ser capaces de crecer basándonos en nosotros mismos y nuestra relación con los trabajadores), optamos por convertir la «Ponencia» en un «Programa de Acción». El concepto tiene no sólo utilidad (puntos claros, objetivos, recursos, responsabilidades para su ejecución y método de evaluación) sino significado, porque nos justifican los resultados: el eco que recibimos de nuestro trabajo en el sector y en la empresa debe expresarse en adhesión explícita de los trabajadores.

Hay dos «medidores» de nuestra legitimación: nuestra representatividad y nuestra afiliación. En ambos hemos progresado y lo hemos hecho sin recibir combustible exterior, lo cual demuestra que no hay problema de «recursos absolutos» o «cuantitativos». El problema será –si lo hay– de organización de los recursos o de «recursos cualitativos» (mejora de su calidad y de su aplicación a la acción sindical en el centro de trabajo).

En este congreso se presenta a debate otro nuevo Programa de Acción de características metodológicas similares al anterior y de mejor factura. Además, el texto del Programa de Acción fue respaldado por la más amplia mayoría del Consejo Confederal.

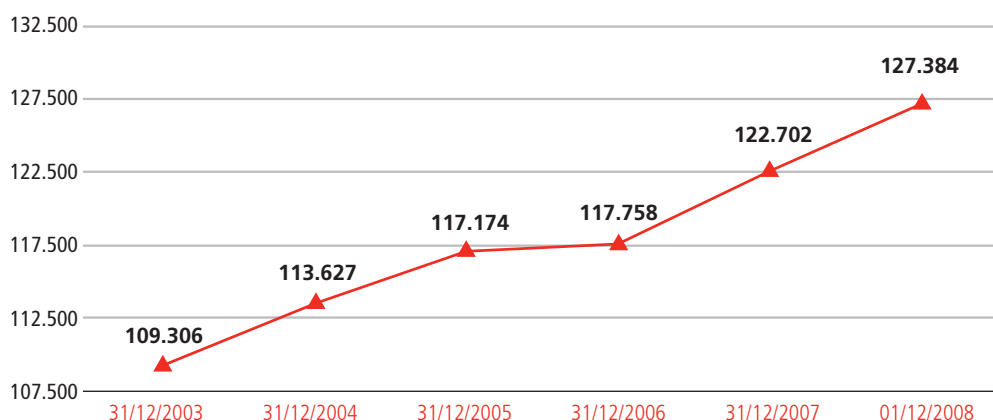
En **representatividad**, CCOO ha progresado notablemente en tres aspectos. En número absoluto de delegados y delegadas de personal, de componentes de comités de empresa y de juntas de personal; en diferencia con la UGT –que también ha incrementado su representación–, y en el sostenimiento de la diferencia (unos 7.000 delegados) al año del corte elegido como fecha de cómputo cuatrianual.

Desde la Secretaría de Organización Confederal se ha coordinado un trabajo con las organizaciones construyendo, para guiarse por él, un «mapa de responsabilidades» con mucha desagregación del campo de trabajo y con planificación y programas de adscripción de recursos pactados con objetivos finalistas. Esta coordinación demuestra que se pueden utilizar todas las fortalezas para reducir todas las debilida-

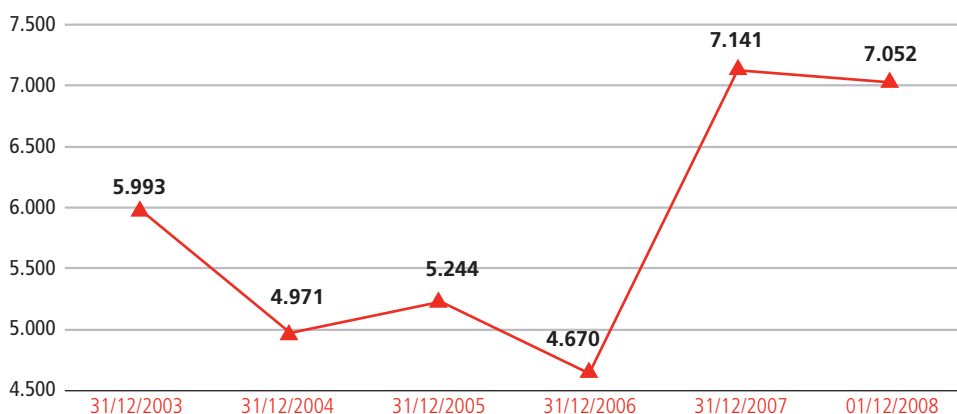
des. Nunca el nivel de desarrollo organizativo va a eliminar debilidades. Sólo si se establece la coordinación aparecerán las fortalezas: la eficiencia en la utilización de los recursos y las sinergias por su utilización planificada.

La extensión de nuestra representatividad debe seguir. Reconocemos las dificultades para llevar la representación «in situ» a todas las microempresas, a los pequeños centros de trabajo, que son mayoría en nuestro país, y las limitaciones y topes que la ley establece, pero sólo con presencia del sindicato y su estructura orgánica (sectorial) en la pequeña empresa nos verán próximos los trabajadores. Los delegados y delegadas, en muchos casos, ni tienen información ni formación de cuadros sindicales. Luego son éstos –los llamados, no sé por qué, «liberados»– los responsables de la invisibilidad del sindicato.

#### Evolución de los delegados elegidos en candidaturas de CCOO



#### Evolución del diferencial de delegados/as de CCOO respecto al segundo sindicato



Desde el reconocimiento de los resultados y el trabajo que hay tras los resultados debemos evaluar críticamente los diferenciales de resultados, de eficiencia en el uso de recursos y, seguramente, de la calidad de la presencia y la acción sindical en el centro de trabajo.

El Consejo Confederal tuvo en su poder un extenso análisis, pormenorizado y minucioso, de los resultados. También lo tienen las organizaciones confederadas que, con la Secretaría Confederal de Organización, contribuyeron a este valioso trabajo.

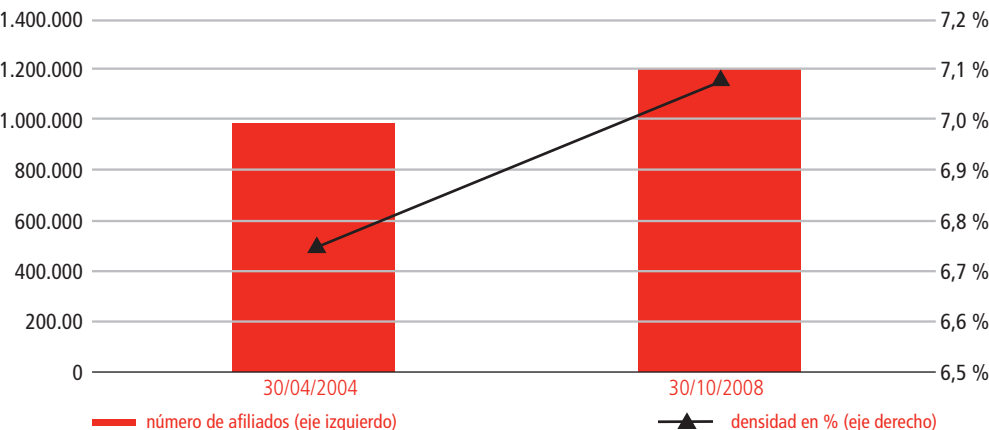
En materia de **afiliación** ha sido determinante la creación y la dedicación de la Secretaría Confederal de Afiliación. Porque nunca creímos que la afiliación sindical se ampliase por oleadas (dependiendo de «momentos» –movilizaciones generales, etc.–) ni por «campañas» (propaganda) ni confiando en que los trabajadores acudiesen a nosotros. Y esta intuición, demostrada en la práctica, nos indujo a crear este nuevo instrumento, la Secretaría de Afiliación.

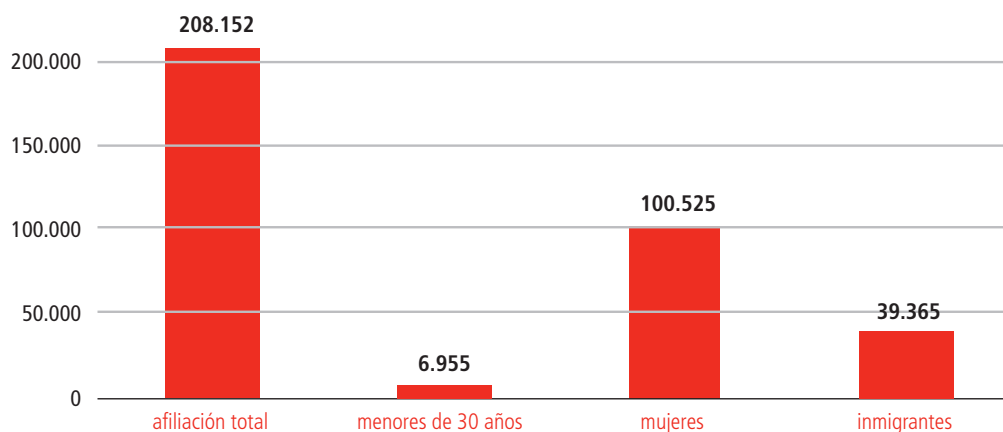
La Secretaría ha sido prolija en información, en indicaciones, en debates (algunos implicando a los secretarios generales, como la jornada monográfica de afiliación) y su trabajo de coordinación de iniciativas ha dado muy buenos resultados.

- A 31.04.04 había 984.821 afiliados/as.
- A 31.10.08 hay 1.192.973 afiliados/as.

Esto significa un incremento afiliativo en este periodo del 20,32% (208.152 nuevas personas afiliadas). En este mandato, además, se procedió a una «limpieza» de los archivos que supuso dar de baja a más de 20.000 afiliaciones incorrectas, lo que ha mermado en un 10% la cifra de incremento afiliativo «real».

**Evolución afiliados CCOO (2004-2008). +21,4% sobre inicio mandato**



**Aumento en la afiliación (2004-2008)**

Con toda seguridad llegaremos al 9º Congreso con 1.200.000 afiliados y afiliadas, con lo que, desde el congreso anterior, registraremos un porcentaje de crecimiento del 22% (215.000 personas más).

De la lectura de estos datos, remarcaría como dignos de atención los siguientes:

- Todas las organizaciones (rama y territorio) tienen incremento afiliativo.
- La «densidad afiliativa» (ratio afiliación/población asalariada) ha pasado del 6,48% al 6,89% (1% de expansión, excluyendo la Federación de Pensionistas y Jubilados).
- La afiliación «joven» (menor de 30 años) es del 10,50%: 125.221 personas.
- La afiliación de mujeres ha pasado en cuatro años del 34,80% al 37,16% de la afiliación total, con un incremento de 2,36 puntos porcentuales y también de su densidad afiliativa.
- La afiliación de inmigrantes ha crecido en 2,9 puntos porcentuales, pasando en estos cuatro años del 2,56% al 5,46% y su densidad afiliativa también crece (del 2,62% al 5,46%).
- El ratio bajas/altas (la mal llamada «rotación») ha tenido en cuatro años una significativa reducción del 6,52%.
- Las UAT (Unidades de Atención Telefónica), funcionando «in crescendo» desde 2005, han recuperado 70.346 afiliaciones. Este instrumento, aún perfeccionable, ha aportado la tercera parte del incremento neto de la afiliación.

La base de este éxito, como la base de todos los éxitos, está en el cumplimiento de las indicaciones asumidas tras el debate, necesario, para evaluar el cumplimiento de los objetivos. Las indicaciones deben ser factibles y prácticas y evaluables. Los órganos de dirección son productores de herramientas (objetivos, recursos y evaluaciones) para que en el centro de trabajo el sindicato sea de verdad representativo (visto, apreciado y respetado).

El contacto diario con los trabajadores, la recepción de los nuevos incorporados al centro de trabajo, la transmisión de lo que somos y la garantía de presencia constante, la mejora de los servicios, comenzando por los locales o sedes sindicales, y la atención rápida y eficaz son los ingredientes necesarios para un crecimiento afiliativo constante (también cuando la crisis nos castiga con el ajuste del empleo). Por primera vez, posiblemente, en una fase de fuerte destrucción de empleo sigue creciendo la afiliación a CCOO. Puede deberse a dos causas: es muy baja aún la tasa de «densidad afiliativa» y hay más trabajo organizado que nunca.

Los éxitos nunca son definitivos. Pero son un estímulo (como cualquier hecho positivo que venga de la buena práctica) para seguir mejorando con el aprendizaje.

Así, veremos cómo cualquier programa de acción del futuro perseguirá, siempre, seguir creciendo para seguir decidiendo y llevar cada vez más recursos y empeño al centro de trabajo. Ésta es la misión sindical.

Algunas consideraciones, necesarias, en materia de **recursos y gestión de recursos**. Hemos dicho, y se reitera aquí, que CCOO nunca ha tenido a lo largo de su historia tantos recursos como en estos momentos: recursos institucionales (presencia en convenios colectivos, en marcos de diálogo social, participación en instituciones), recursos humanos (sindicalistas a total dedicación, personas asalariadas), recursos tecnológicos (redes de comunicación y plataformas de proyección exterior), recursos económicos (durante este mandato los ingresos por cotización han pasado de 110 millones de euros en 2003 a casi 150 en 2007, con una previsión de 165 en 2008) y anclaje y presencia en el movimiento sindical internacional.

Hemos renovado, en lo posible, nuestras sedes mediante largos y tediosos tratos para renovaciones y permutas. Hemos remozado nuestra **imagen corporativa** y unificado o puesto un «denominador común» a las imágenes corporativas de las organizaciones confederadas.

Pero todos estos ingentes recursos están aún infrautilizados en gran parte, descoordinados en algunas partes y utilizados con baja eficiencia en general. Por ello, por nues-

tra responsabilidad, acometimos, y continuaremos su desarrollo tras el 9º Congreso, la llamada «**Hoja de Ruta Confederada**». Por primera vez se gestó un programa para identificar los recursos, su adscripción (mandato estatutario), transparentar su gestión para evaluarla periódicamente (mapas de realidad contrastada) y corregir los errores. Todo ello para llevar al sindicato y la acción sindical a todos los centros de trabajo.

Como era de esperar, la gestión fue dificultosa. Hubo que ajustar expectativas y visiones de las organizaciones confederadas, despejar suspicacias y ayudar a leer bien lo que sólo puede leerse como reglas de juego para la transparencia y la eficiencia en la gestión de notables recursos para una acción sindical manifiestamente mejorable.

Tras las dificultades iniciales, los desarrollos han sido menos costosos o disputados. Y continuaremos la tarea, con todas las dificultades que se nos presenten, por responsabilidad hacia los trabajadores y la afiliación.

Hemos conseguido, al menos:

- Un mapa que marca la evolución y las reglas de la consolidación fiscal de Federaciones y organizaciones territoriales.
- Un mapa (contrastado) de recursos económicos y organizativos para hacer comprensibles fortalezas y debilidades y que periódicamente ha visto (mejorar) el Consejo Confederado.
- La aprobación por el Consejo Confederado de los Planes Contables y los manuales de procedimiento administrativo y financiero de obligado cumplimiento para todas las organizaciones.
- La aprobación de Normas Confederales de Gastos e Ingresos comunes y de Asesorías Jurídicas que homogeneizan y regularizan las relaciones económicas en este campo.
- La construcción del Departamento de Auditoría y Consultoría Interna que seguirá la adaptación de la gestión de recursos de todas las organizaciones a la nueva situación.

Pero no hemos hecho sino un comienzo, con resistencias y malentendidos que habremos de superar, para que CCOO no tenga en ningún ámbito recursos ociosos, gestión opaca y ni siquiera la tentación de invertir la jerarquía ética entre fines y medios.

El Informe debe reflejar también el trabajo de la **Fundación 1º de Mayo**, cuyo presidente, Julián Ariza, y su director, Jorge Aragón, con su trabajo abnegado y asom-



brosamente compatible con otras dedicaciones sindicales (CES, etc.), han conseguido realizar una gran actividad de elaboración, de recuperación de nuestra historia y de proyección externa, como cuando, por indicación de la CEC llevaron a cabo, hace un año, un merecido **homenaje a Marcelino Camacho** de repercusión notable por la asistencia y por las personas (desde el presidente del Gobierno hasta el recientemente fallecido José M<sup>a</sup> Cuevas) que contribuyeron a subrayar a nuestro primer secretario general.

También el Informe debe saludar y agradecer la labor del equipo que hace posible la edición periódica de **Gaceta Sindical** como ámbito de reflexión abierto y plural y cuyo director, el ubicuo Jorge Aragón, ha superado como director de GS a quien le cedió el testigo al fallecer, nuestro amigo y compañero **Manolo Morales**.

También, y para hacer justicia, el Informe General reconoce el trabajo y la dedicación del **Gabinete Técnico Confederal** por su aportación –insustituible– al conocimiento de la realidad, a la legitimación externa de CCOO por el rigor de sus juicios publicitados y asumidos como valiosas narrativas de la coyuntura por ajenos y propios, por organismos institucionales, Universidades, partidos políticos y organizaciones empresariales, y al segmento jurídico del Gabinete por su profesionalidad compatible con la abnegación y la militancia.

El **ISTAS** sigue siendo una de nuestras fortalezas en materias en el campo de la seguridad, salud laboral y medio ambiente. En él se ha creado recientemente un Centro de Referencia sobre Movilidad al Trabajo que permitirá aumentar sus capacidades técnicas y formativas.

Estos últimos cuatro años el ISTAS ha trabajado activamente en el desarrollo e implementación de dos normativas europeas que pretenden mejorar el comportamiento ambiental de nuestra industria: la IPPC sobre control y prevención integrada de la contaminación, y el desarrollo del más reciente Reglamento sobre Sustancias Químicas (REACH), íntimamente ligado a la prevención de riesgos de los trabajadores en las empresas. El trabajo sindical en este sentido se ha desarrollado a todos los niveles, hasta alcanzar a las empresas y sectores afectados, creando redes sindicales y comisiones de trabajo para coordinar las actuaciones.

Por otro lado, se han realizado avances importantes en el interior de las empresas en cuanto al reconocimiento de la interlocución sindical en materia ambiental y en la creación de la figura de delegados sindicales de medio ambiente. El sector de la química es el primero que lo ha conseguido a través de la negociación colectiva, y Navarra a nivel territorial.

Otro campo al que se han dedicado muchos esfuerzos y obtenido resultados ha sido al sector forestal, tanto en la mejora de sus condiciones laborales y de prevención de riesgos como en lo relacionado con sus funciones ambientales en la prevención y extinción de los incendios forestales, cuestión que hemos seguido muy de cerca mediante el análisis de la evolución de los incendios y ofreciendo propuestas que mejoren tanto esas condiciones laborales como la disminución de ese riesgo para nuestras superficies forestales. En materia forestal y de conservación de la naturaleza hay que destacar asimismo los logros alcanzados en cuanto al reconocimiento legal de su papel de agente de la autoridad y policía judicial, por el que han luchado los agentes forestales.

El crecimiento de CCOO, su influencia y legitimación creciente se basan en la dedicación de miles de sindicalistas y, entre ellos, en la generosidad de los más cualificados, que nos aportan consistencia intelectual, rigor y poder.

Desde nuestro origen en la lucha contra la dictadura del general Franco, desde nuestra contribución al establecimiento de la legalidad democrática, desde nuestra aportación al cambio radical de nuestro país, CCOO no ha cesado en el empeño de incidir en las condiciones de vida de la gente asalariada, de estabilizar las mejoras en marcos normativos o convencionales y lo ha hecho aumentando su base, su peso y su influencia.

Lo hemos hecho permanentemente, desde la lectura rigurosa de la realidad y las necesidades, comenzando a jerarquizarlas siempre pensando en «los de abajo», desde la convicción en la vigencia del movimiento sindical. Y por eso hemos seguido creciendo y hemos seguido decidiendo. Y por ello ahora debemos, con el Programa de Acción, disponernos a cumplir los objetivos del programa para los próximos cuatro años. Podemos si queremos. Es un hecho irrefutable.

**José María Fidalgo Velilla**  
*Secretario general*

Madrid, 14 de noviembre de 2008

## **Presentación del Informe General al 9º Congreso Confederal**

Buenos días.

Bienvenidos, de nuevo, al 9º Congreso Confederal de CCOO. Bienvenidos y gracias. Gracias, en primer lugar, a los invitados que nos honran con su presencia. A las autoridades, a los representantes de los partidos políticos, de las organizaciones sociales y de la sociedad civil.

Quiero expresar hoy aquí el agradecimiento por su presencia al presidente del Gobierno de España. Es la primera vez que un presidente de Gobierno acude a un Congreso Confederal de CCOO y este Congreso toma nota subrayada de este gesto y actitud. Muchas gracias, presidente, paisano y amigo José Luis.

Especialmente bienvenidos, porque ya podemos decir «siempre presentes», compañeros de la UGT con los que estamos embarcados en una larga y fructífera travesía común. A nuestros amigos y compañeros del exterior, CES, CSI, delegaciones de sindicatos hermanos de otros países y continentes. A los medios de comunicación masivamente representados para acreditar y levantar acta pública de este Congreso. Queridos compañeros y compañeras delegados: un abrazo a todos. Gracias por vuestro trabajo militante. Buen trabajo.

La CS de CCOO se siente honrada con vuestra presencia.

Siempre nos hemos considerado honrados con vuestra atención y colaboración. Con la permeabilidad de nuestros interlocutores aquí presentes (CEOE, CEPYME), con el interés de las fuerzas políticas por nuestras valoraciones y propuestas y con el respeto por nuestra autonomía. Con el calor sentido en la marcha «hombro con hombro» compartida con los sindicatos aquí presentes y con la atención constante a nuestro quehacer de los medios de comunicación.

Gracias por estar aquí.

Ojalá la situación económica y social nos incite a organizaciones sindicales y empresariales, fuerzas políticas y sociedad civil a una consciente y duradera acción con-

certada con el ámbito económico y social para extraer conclusiones comunes de esta crisis y acciones conjugadas para salir de ella, compartiendo esfuerzos –como se dice justamente–, pero organizando el reparto de las cargas –ahora más pesadas– de forma justa, esto es: repartiendo el peso con arreglo a las posibilidades y a las responsabilidades, que no están (ambas) distribuidas de modo igualitario.

Está abierto el 9º Congreso Confederal de CCOO.

El Congreso es, primordialmente, la reunión del máximo órgano de gobierno de nuestra organización. Lo hace, con carácter ordinario, cada cuatro años. Aquí está la representación, elegida democráticamente por las personas inscritas, de toda nuestra afiliación, encuadrada en nuestra doble estructura: federal y territorial, y compuesta ponderadamente respetando el peso afiliativo de cada estructura sindical. Aquí están los 1.001 delegados y delegadas, componiendo una cifra emblemática y sugestiva de nuestra historia (el episodio del llamado «Proceso 1.001») en la lucha contra la dictadura franquista.

Este Congreso es soberano. Es el encargado de juzgar la gestión de la Comisión Ejecutiva Confederal que ha dejado sobre esta mesa un balance, una propuesta de Programa de Acción y, tras ello, ha entregado a este Congreso la dirección de CCOO.

El Congreso realizará su trabajo. Examinar lo hecho, proponer el quehacer y elegir una nueva Comisión Ejecutiva Confederal.

El Congreso no es un paréntesis en la vida sindical que hoy continúa empresa a empresa, mesa de negociación a mesa de negociación, porque el sindicato no está aquí, está en los centros de trabajo.

El Congreso es un momento de máxima proyección interna y externa de CCOO y, por ello, un acontecimiento social de primer orden. Lo es porque lo que aquí decidamos hacer va a repercutir, para bien o para mal, en las condiciones de vida y de trabajo de millones de personas, en el tono de las relaciones laborales colectivas en miles de centros de trabajo y hasta en el tono vital, en el humor, en el estado de ánimo de la sociedad española.

Por responsabilidad, la responsabilidad de ser la primera organización en número de personas inscritas en nuestro país, y la primera fuerza sindical, por lealtad a los trabajadores y a los intereses generales, trabajaremos estos tres días bajo los focos, sin ocultación de nuestros modos y maneras, con la mayor eficacia para seguir siendo un factor de progreso de los trabajadores y de cohesión social.

Queridos amigos, amigas, compañeros y compañeras.

Desde esta misma tribuna, hace algo más de cuatro años, en otro momento económico y social, proclamamos nuestro objetivo para este mandato que ahora termina: **Seguir creciendo para seguir decidiendo**. Hemos crecido y hemos participado con decisiones y acciones, con otros, de relieve y con consecuencias que asumimos como propias de nuestros actos.

Hemos crecido en afiliación, en representación y en responsabilidad. Nuestra legitimación y nuestra capacidad de intervención se han incrementado notablemente y, hoy, esto es más una fuente de sentido de responsabilidad que de justo orgullo y autoestima. Es más pesada nuestra responsabilidad cuanto más capacidad de decisión delegan en nosotros millones de trabajadores y esto es aún más pesado en una coyuntura como la actual: cuando más nos demandan los trabajadores.

Hemos crecido mucho (en más de 200.000 afiliados netos más que hace cuatro años), somos un colectivo muy grande, creo que el mayor de nuestro país, donde el tejido asociativo no es precisamente fuerte. Somos la organización sindical con más representantes electos en las empresas y en una sana y estimulante competencia con nuestros amigos de la UGT hemos conseguido crecer ambos y combinar competencia noble y firme unidad de acción en beneficio de unos objetivos comunes, compartidos, permanentes y no modificables.

Somos los más representativos en sectores tan dispares como la construcción y la universidad; aquí están afiliadas más de 125.000 personas de menos de treinta años, la afiliación de mujeres en estos cuatro años ha pasado del 34 al 37% y un 6% de las personas afiliadas son inmigrantes. Y, a día de hoy, cuando estamos sufriendo una fuerte caída del empleo asalariado, sigue creciendo la afiliación.

Digo esto lo primero para recordaros que un sindicato es, por principio y básicamente, una organización creada por trabajadores cuyo crecimiento marca la percepción de utilidad. Todo lo demás, la representatividad, la legitimación institucional y social y la visibilidad, la capacidad de movilizar y de influir, se debe a la fortaleza numérica de la afiliación, y estamos satisfechos por ser útiles, por haber crecido en todos los sectores y territorios y por haber asumido como objetivo permanente el autoevaluarnos por estos resultados y no por nuestros discursos y proclamas que sólo serán adecuados si son útiles para los que representamos.

Tenemos más recursos, por ello, que nunca en nuestra historia, recursos materiales e institucionales, conocimiento y oficio, y seguimos sintiendo que aún son insuficientes y por ello nos vemos comprometidos a utilizarlos mejor y a persistir en la línea de trabajo que nos ha permitido, por la voluntad y ejercicio solidario de cientos de miles de personas, llegar a esta cota y creernos que esta senda para seguir creciendo y decidiendo es la que hay que seguir en el futuro.

Negociamos con la UGT la inmensa mayoría de los convenios colectivos, que por su eficacia normativa determinan las condiciones reales de trabajo de la práctica totalidad de población asalariada. Nuestra extensión afiliativa, la presencia en cada vez más centros de trabajo es, en parte, garante de la aplicación de las normas laborales y el convenio colectivo es la más determinante. Y nuestra presencia es más necesaria en un país donde el control de legalidad de la norma laboral –Inspección de Trabajo– es muy débil y donde en materia de legalidad de los contratos de trabajo y de condiciones de trabajo hay datos escandalosos, comenzando por la de seguridad y salud, la morbilidad y siniestralidad laboral, que deben avergonzarnos porque, como dije aquí hace ocho años, es una vergüenza moral que en el siglo XXI, en la era del genoma y del ciberespacio, miles de trabajadores de la construcción sigan dañándose o falleciendo, en primer lugar, por las dos etiologías por las que lo hacían cuando construían pirámides y catedrales: por caída y por aplastamiento.

Aquí estamos y cada vez es mayor nuestra responsabilidad. Esta consideración preside este Congreso por lealtad a nuestros principios tantas veces proclamados y nuestro Programa de Acción es más exigente por esta circunstancia.

CCOO es una organización grande, tenaz y resistente. Hemos crecido y hemos cambiado, pero todos los cambios, algunos de ellos debatidos a la luz pública, de manera enfática, con mucha controversia y pasión, han sido necesarios para no cambiar y pervertir nuestros principios fundamentales: poner todo nuestro peso e influencia al servicio de los trabajadores y elevar el valor social del trabajo al primer puesto de la escala económica y social.

Y esto ahora, y luego intentaré desplegarlo ante vosotros, es más claro y necesario, ahora, en el ocaso de un ciclo económico venturoso e insostenible, que en su caída deja mucha ruina y mucho daño, quizás por un único pero gravísimo olvido: cuando la sociedad olvida que el trabajo es la primera riqueza, que el capital humano es la primera base del sistema productivo o, como se dijo, el primer factor de producción, lo desprecia y deprime y relega, esa sociedad está condenada no sólo a ser injusta, y por ello conflictiva, sino a empobrecerse.

Por ello no sólo somos, los sindicatos, la mayor oportunidad para los trabajadores ahora cuando tanto les escasean otras oportunidades, sino que tenemos razones evidentes para acallar otras voces con la nuestra: el trabajo debe situarse más arriba.

¿Cómo hemos llegado al lugar que ocupamos?

No somos una organización tan longeva como nuestros amigos de la UGT, cuyos cumpleaños y buena salud celebramos con ellos y casi como propios. Pero ahora que nuestro país celebra el trigésimo aniversario de la Constitución menos efímera y, por ello, seguramente, más apropiada de nuestra historia, ahora hemos traído a colación imágenes de nuestra aportación a esa etapa inaugural de la libertad.

CCOO tuvo sus orígenes en la resistencia a la dictadura del general Franco. Conservamos con orgullo el legado de esos orígenes (humildes, de «humus») y están grabados en nuestra denominación, casi presindical, CCOO, que nos recuerdan nuestro origen movimentista, que aún reverdece de vez en vez, para bien o para mal, y es propio de nuestra marca.

Pero, como accionistas principalísimos de la democracia, fuimos muy generosos al aportar esfuerzos para estabilizar económica y socialmente a nuestro país para que la democracia, tan ansiada, fuera posible de una vez, y lo fue, sin duda, por la aportación generosa de muchos, pero, en primer lugar, de quienes más habían combatido y sufrido la dictadura y sus desmanes y que en vez de reclamar pluses o medallas se arremangaron, con otros, y algunos habían sido sus oponentes, para levantar un país libre, una constitución democrática, una economía abierta y abrir las puertas al progreso económico, social y moral.

No nos gustan mucho las rememoraciones, somos bastante ariscos cuando se quiere festejar a nuestros héroes, que los tenemos, pero sin esos ancestros y sus enseñanzas ni nosotros habríamos llegado aquí ni muchos de vosotros, queridos invitados, estaríais hoy aquí sentados escuchándome.

El llamado «diálogo social», esa forma de tomar decisiones consensuadas, todas discutibles, todas criticables, ninguna que pueda escapar de las insuficiencias y riesgos de cualquier obra humana, es un proceso con episodios discontinuos, con etapas más fructíferas y otras menos intensas, es también una de las causas de crecimiento de todos y cada uno de los participantes. Es también una escuela, un aprendizaje de amplitud de miras y quizá por ello es tan ensalzado y reclamado.

Aquí quiero rememorar a una persona fatalmente desaparecida hace poco tiempo, que fue uno de los principales artífices de esta construcción y lo quiero rememorar para pedirnos un reconocimiento explícito aquí, en un congreso sindical, porque él fue durante una larga etapa el representante de nuestras contrapartes y no es habitual –si no se ha tejido mucho con la contraparte– poder decir esto aquí y ahora y estar seguro de que se puede decir. Me refiero a José María Cuevas.

En estos últimos cuatro años, registra nuestro balance el logro de una larga lista de acuerdos tripartitos y bipartitos, casi la treintena, en materias tan diversas como la protección social, la inmigración, la prevención de riesgos laborales, la formación, el salario mínimo, la negociación colectiva, la revalorización de Instituciones laborales, la política industrial y el medio ambiente y la responsabilidad social de las empresas.

Todos son importantes, aunque algunos son de mayor relieve por el campo que abordan y debemos en algunos de estos campos anotar algunas reflexiones más estratégicas.

Abordamos la negociación sobre el mercado de trabajo con una visión integral de los aspectos que influyen y determinan en el empleo, y no sólo desde la perspectiva estrecha de la regulación laboral en sentido estricto, los posibles cambios del Estatuto de los Trabajadores.

Desde hace mucho tiempo queremos reducir la precariedad y en esa lucha hemos adquirido la convicción irreversible de que la precariedad laboral en España tiene poco que ver con las normas, algo más que ver con su incumplimiento y mucho más que ver con el tipo de actividades y sectores que mueven la economía. Véase cómo la caída del empleo y la actividad en la construcción hace caer la tasa de temporalidad. Por ello, por lo de los incumplimientos de las leyes, por lo del fraude en la contratación, peleamos por tener una Inspección de Trabajo fuerte, con medios y con respaldo de voluntad política clara de hacer cumplir las reglas de juego del mercado laboral, o nuestra pelea –ahora más urgente– por tener unos Servicios Públicos de Empleo que le sean útiles a la gente para su reinserción laboral o nuestra pelea para que haya políticas públicas de igualdad a favor de las mujeres.

Y así es como en el **Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo** se incluyeron herramientas para la acción sindical concreta, porque el empleo y la contratación se materializan en la empresa y no en el BOE y porque nosotros tenemos que estar en la empresa para que los acuerdos sirvan allí. Las medidas acordadas responden a los aspectos que el sindicato había señalado como más problemáticos (lí-



mites legales al encadenamiento abusivo de contratos temporales, o la conquista de nuevos derechos sindicales para intervenir en el control de la cadena de contrata y subcontratas, una contribución al instrumental para la acción sindical en el centro de trabajo al que se sumó la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, tan peleada por la Federación de Construcción, secundada por toda la organización).

Desgraciadamente el Gobierno incumplió, en gran parte, el desarrollo de los aspectos más innovadores del acuerdo laboral, todo lo previsto para reforzar la Inspección de Trabajo y los Servicios Públicos de Empleo.

Podríamos aquí decir algo grave: el escaso valor que los gobiernos dan a las instituciones laborales refleja el escaso valor social del trabajo.

Las medidas laborales y de protección social contenidas en la **Ley de Igualdad eEfectiva entre Mujeres y Hombres** formaban parte de las propuestas que llevamos a la mesa de empleo y las negociamos con el Gobierno, aunque no llegaron a formar parte del acuerdo laboral por la oposición radical de las organizaciones Empresariales.

Para nosotros fue tan importante en esa negociación el objetivo de la estabilidad como el de la igualdad laboral. Debe ser así; porque si las tasas españolas de actividad, ocupación y paro son negativamente diferentes a las europeas es porque las mujeres españolas son negativamente diferentes a las europeas en esos indicadores, a pesar de que han seguido todas las estrategias individuales posibles (estudiar más y tener menos hijos) para poder conseguir un empleo.

Los medios de comunicación y el propio Gobierno publicitaron las medidas más «mediáticas» de la ley, como el permiso de paternidad o la paridad en las listas electorales o la mayor presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas. Pero aquellas medidas que afectan directamente a las mujeres en su condición de trabajadoras son las que nosotros, CCOO, propusimos y negociamos y somos nosotros, ahora, los únicos (y las únicas) que podemos aplicarlas en las empresas, desde la puesta en marcha de los planes y medidas de igualdad en las empresas, para evitar que la maternidad/paternidad, los nuevos derechos, no penalicen las carreras de cotización y así las prestaciones de la Seguridad Social.

El **Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social** (tercer acuerdo de pensiones) está alineado con los dos anteriores y con las indicaciones del llamado Pacto de Toledo, que junto con el crecimiento del empleo han reforzado el Sistema

de Pensiones garantizando que el total de ingresos del Sistema de Pensiones será suficiente para cubrir los gastos totales hasta el año 2023 (en la proyección hecha en 2005 se situaba en 2015). Durante este periodo el Fondo de Reserva y sus correspondientes intereses alcanzarán previsiblemente el 6,5% del PIB y la utilización de dicho fondo a partir de 2024, para equilibrar la insuficiencia de ingresos, permitirá compensar los resultados negativos hasta 2029 (la proyección de 2005 se situaba en 2020).

En función de esto debemos considerar que el plazo hasta 2029 –año de agotamiento del Fondo de Reserva– permite fijar el margen de maniobra del que disponemos para proseguir las reformas y consolidar sus efectos y situar el punto de equilibrio más allá de 2029.

El Acuerdo de Pensiones tocó ámbitos y consiguió mejoras para diversos colectivos, en general los más desfavorecidos, y estableció cauce y plazos para la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los regímenes Especial Agrario por cuenta ajena y de Empleados de hogar.

No pretendo glosar o justificar todos los acuerdos, cuya firma fue siempre mayoritariamente avalada por el Consejo Confederal, pero es conveniente, al menos, citar y comentar otro de los acuerdos, el que originó el **Sistema Nacional de Atención a las Personas en Situación de Dependencia**.

Este acuerdo, tripartito, fue la base sobre la que el Gobierno elaboró el proyecto de ley que luego salió del Parlamento con práctica unanimidad de los Grupos Parlamentarios. Fue uno de los pocos ámbitos en que el principal partido de la oposición apoyó la iniciativa del Gobierno en una legislatura caracterizada por la confrontación prácticamente constante. CCOO fue, tras el tercer Acuerdo de Pensiones, quien más alto reivindicó la creación de este nuevo pilar del Sistema de Protección Social. Aunque la ley no tiene, a nuestro criterio, la formulación más clara y factible, dimos nuestro claro apoyo y aliento. Aún no ha terminado el despliegue del dispositivo asistencial dos años después de la aprobación de la ley y hay claros síntomas de dificultades en su desarrollo. La necesidad de consenso entre Gobierno y CCAA, la resistencia de éstas a unificar los criterios, tanto de homologación de los servicios concertados como de la aportación de los usuarios –copago–, así como la tendencia a suplir prestaciones de servicios de atención profesionalizados con prestaciones económicas y cuidadores informales y la escasez de dispositivo público, hacen que el desarrollo sea desigual y en muchos casos vayan con retraso los plazos estimados para cubrir objetivos. El Gobierno está convencido de que la ley «estrella» de la legislatura puede resultar motivo de frustración y es de esperar que intente no

sólo cumplir sus compromisos económicos, que lo está haciendo, sino impulsar un desarrollo más visible.

Los **ANC**, que tuvieron su inicio en 2002 y no han tenido interrupción, han sido útiles para orientar y condicionar la negociación colectiva. En ellos se establece una serie de recomendaciones acordadas y tienen, como se sabe, carácter obligacional y no normativo, lo que permite a los negociadores de convenios colectivos adaptar las indicaciones a las características concretas de cada ámbito.

Los salarios se pactan en función del objetivo, no de la previsión, de inflación del Gobierno para el final del año más la previsión de variación de la productividad real en cada ámbito de negociación. A indicación de los ANC se han extendido las cláusulas de revisión o salvaguarda que, según su redacción, recuperan total o parcialmente las desviaciones entre el objetivo de inflación del Gobierno y la variación real de los precios a fin de año. El resultado ha sido un crecimiento salarial similar al de la productividad nominal para el conjunto de la economía. Y el incremento salarial medio pactado todos los años desde 2002 ha sido superior al crecimiento medio de los precios. Se ha ganado más en los años más inflacionistas. En 2007, el 69% de los trabajadores estaba cubierto por una cláusula de salvaguarda y el 82% de éstos disfrutaba de una cláusula con efectos retroactivos.

La política salarial seguida ha conseguido mejorar el poder de compra de los salarios sin generar más tensión inflacionista. En el reparto de la renta, el modelo de crecimiento ha sido objeto de preocupación sindical. La remuneración de los asalariados aumentó su peso sobre la renta entre 1995 y 2000, pasando del 53,4% al 55%. Su participación se recorta a partir de este año hasta situarse en 2007 en el 51,9%. Los motivos de esta disminución son el recorte en el ritmo de creación de empleo, el fuerte incremento de los beneficios empresariales y un modelo de crecimiento, una de cuyas características es que polariza la estructura ocupacional entre empleos muy productivos y empleos muy poco productivos, fragmentando la cohesión social.

En la nueva legislatura hemos abierto otra fase de diálogo social en un nuevo escenario económico y social que nada tiene que ver con el de la anterior legislatura.

Toda nuestra actividad en los cuatro últimos años, nuestro esfuerzo organizativo interno y sus resultados y el logro de ventajas laborales y sociales en el marco del diálogo social han tenido como objetivo reforzar el papel económico y social del trabajo.

Nuestro análisis de la coyuntura económica certifica la corrección de nuestro punto de vista.

Vista desde la actual situación económica y social, la etapa de los cuatro últimos años es la del fracaso anunciado y, quizás, evitable. Aunque en la «**Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social**» de 29 de julio de 2008, suscrita en La Moncloa por el Gobierno, las patronales y los sindicatos, costó bastante incluir la caracterización de «crisis», se anotó este término. Pero aquel pequeño forcejeo significó algo grave: que casi todo lo malo comienza por desoír o no querer mirar para los síntomas o avisos que son los que permiten precaverse de los riesgos.

Nosotros, CCOO, en la primera página del **Informe General presentado y aprobado en el 8º Congreso Confederal**, apuntábamos (2004): «*El fuerte crecimiento de la economía española, de intensa creación de empleo, pero... que, por su carácter cualitativo, nos alerta sobre su sostenibilidad y sobre su eficiencia social*»... «*En particular, hemos advertido sobre algunos rasgos preocupantes de esta modalidad de crecimiento y sus consecuencias: la demanda interna ha tirado de la economía, pero basándose en factores que generan una grave distorsión social que podemos ejemplificar en los precios de la vivienda, que ha pasado de considerarse un bien social de primera necesidad a considerarse una inversión y un destino, al parecer obligado, del ahorro de la mayoría de las familias, con unos precios desorbitados que son un freno para la autonomía y la emancipación de las personas y una amenaza (la "burbuja") en el futuro próximo para la economía y para el bienestar de los ciudadanos, por el alto nivel de endeudamiento de las familias*».

Seguíamos diciendo: «*El aparato productivo y las propias Administraciones Públicas (el sector público ha aumentado su tasa de temporalidad casi 7 puntos porcentuales desde 1996) han mostrado su desprecio por la calidad y por la productividad basadas en la mejora del capital humano para producir bienes y servicios con valor añadido y mejorar la competitividad de la economía española, que no sólo exhibe cifras récord en la UE en desempleo y baja calidad del empleo, sino la balanza comercial más negativa de la UE y la segunda más negativa del mundo tras la de los Estados Unidos*».

Dos años largos después (noviembre de 2006), en el texto «**Situación de la Economía Española y PGE 2007**» se señalaba lo siguiente: «*El intenso crecimiento de la actividad económica plantea dudas sobre los argumentos de quienes advierten públicamente de la presencia de intensos desequilibrios, cuando esos síntomas, tal y como defienden destacados miembros del Gobierno, pueden ser sólo pequeños inconvenientes inherentes al proceso de crecimiento que podrán solucionarse fácilmente en el momento oportuno. El paso del tiempo, sin que aparezcan señales de desaceleración, junto al olvido de los argumentos mencionados por quienes pre-*

*fieren concentrar su atención sólo en los éxitos inmediatos, pueden generar dudas sobre la solidez de las advertencias, pero la prudencia recomienda tomar en cuenta los presentes desequilibrios que, lejos de mejorar en los últimos tiempos, se han agravado, y amplían el riesgo de caer en un ajuste desordenado, sin descartar un no deseado, pero posible, escenario de rápido derrumbamiento si el grado de perturbaciones alcanza un nivel insostenible».*

Los desequilibrios entonces ya reiteradamente apuntados por CCOO eran el saldo exterior negativo (balanza de pagos por cuenta corriente del 9,9% del PIB) que señalaba un fortísimo endeudamiento externo por baja competitividad de la economía española, el endeudamiento de las familias (130% de la renta disponible anual) y la baja productividad (incremento del 0,5% anual).

En octubre de 2007 publicitamos un texto, **«Aprovechar el cambio de modelo de crecimiento y construir nuevas redes de protección»**, donde reiterando nuestra demanda de «cambiar el modelo productivo» para mejorar «competitividad, empleo y cohesión social» hacíamos propuestas para apuntalar el cambio productivo (invertir en productividad e invertir en la gente), tejer una red de protección (ante la crisis ya inminente) para prevenir frente al paro y acompañar en la reinserción laboral, apoyar a las familias, formular otras políticas de vivienda (alquiler) y ordenar bien la inmigración.

Curiosamente hoy, un año después de la declaración, son estas propuestas las que CCOO defiende en las mesas abiertas para el diálogo social (Servicios Públicos de Empleo y políticas activas, formación profesional y política industrial). Pero, en nuestro texto de 2007, ya se apuntaba el declive y las consecuencias del declive de un largo ciclo de crecimiento que se derrumbaba por su insostenibilidad.

Hoy, con nuestra economía entrando en una recesión posiblemente profunda, larga en el tiempo y muy dolorosa por sus graves consecuencias sociales (desempleo masivo, endeudamiento de empresas, Administraciones y familias), debemos levantar acta no sólo de la certeza de nuestras advertencias y la justeza de nuestras demandas, sino de las graves consecuencias de no haber alterado el carácter del ciclo de crecimiento, y de las dificultades para tratar la actual situación por haber despreciado las advertencias y haber malgastado recursos –frutos del crecimiento– muy necesarios y, ahora, escasos para invertir en competitividad, calidad del empleo y cohesión social y económica.

Nuestros peores augurios se han realizado y esto es un triste éxito de análisis y predicción de CCOO.

Los últimos catorce años (1994-2007) han sido de expansión de la economía española, expansión basada en frágiles y peligrosos propulsores. El primero, el incremento artificial del valor de cambio (monetario) de la vivienda al abrigo de tipos de interés históricamente bajos en España, y el segundo, el alargamiento del periodo de amortización de los créditos hipotecarios. El precio de la vivienda se triplicó y los beneficios obtenidos con las nuevas construcciones y con la venta de viviendas usadas fueron el motor del consumo y de la inversión, paradójicamente a costa del endeudamiento de muchos de sus protagonistas.

Esta perversión (apreciación artificial de un bien de primera necesidad y crédito masivo) ha provocado el hundimiento. El hundimiento deja un endeudamiento de las familias del 140% de su renta anual disponible, un precio de la vivienda que la hace inaccesible, una fuerte concentración de riesgo en las entidades crediticias (el 70% del crédito es a la compra de vivienda) y una caída brusca de la actividad del sector de la construcción y afines con un aumento enorme del desempleo.

El modelo productivo basado sólo en la demanda interna ha provocado un fortísimo endeudamiento exterior (829.590 millones netos de euros) por el abultado déficit comercial acumulado en los últimos años.

La caída de la actividad económica supone una drástica caída de la recaudación fiscal que provoca un endeudamiento duradero de las AAPP y augura un déficit de financiación grave de los servicios públicos. Las restricciones fiscales agravan la crisis (no podrán bajarse ni subirse impuestos sin graves quebrantos para las economías familiares endeudadas o para la gestión de los servicios públicos).

Además, nuestro ciclo se desplomó sobre la peor superficie y en el peor momento: en una crisis financiera internacional gravísima, sin precedentes, de duración larga y no previsible y de complejo o desconocido tratamiento. Nuestra economía endeudada es aún más frágil ante el brusco parón mundial de la actividad crediticia porque ni ha generado ahorro para invertir ni encontrará fácilmente crédito ante acreedores externos.

Existen ciclos económicos, existe la economía real y la especulativa y hemos pasado del ciclo de la avaricia al del miedo y la desconfianza por haber desoído los síntomas y haber dejado al mercado de capitales sin controles ni reglas y transferir los riesgos de la avaricia a las personas y a la economía real.

El dinero, como es sabido, es el soporte de la actividad productiva y su incorporación a la economía mejora la eficiencia al reducir los costes de transacción y los de-

rivados por la falta de información. Esto lo dice con certeza la teoría económica. Pero la actual crisis debe provocar una profunda reflexión: es necesario y urgente volver a establecer la jerarquía tradicional y la prevalencia de la economía real sobre la financiera y no buscar atajos para el crecimiento que terminan en catástrofes.

Las sofisticadas innovaciones financieras sirven para eludir controles y asumir riesgos que se transfieren a las personas (endeudamiento, desempleo). La actual experiencia demanda urgentemente incorporar a los mercados financieros fuertes instrumentos políticos de regulación y supervisión para combinar eficiencia económica con intereses generales. No puede regularse con instrumentos nacionales un mercado financiero global.

No estamos ante una crisis financiera, estamos ante una crisis económica porque está dañada la economía real. No sólo es una crisis económica porque lo es también «política», de gobierno de los intereses generales. Y la crisis tiene tanto fondo que es una crisis moral (*mores* = costumbres).

Se dice, con razón, que «nada será igual». Esto debe servir para concitar esfuerzos «para que sea mejor». Sólo desde la perspectiva de la globalización como marco en el que operar y desde la aceptación de cambios relevantes (la presencia de fuertes economías emergentes, encabezadas por China, que ganan terreno paso a paso hasta convertirse en los mayores financiadores del mundo desarrollado gracias al saldo positivo de su balanza por cuenta corriente y que es acreedor de 1,3 billones de dólares a las economías desarrolladas) se podrá abordar una reordenación de los controles políticos de la economía mundial.

El pasado 7 de octubre fuimos protagonistas de un hecho histórico, la **Jornada Mundial por el Trabajo Decente**, convocada a propuesta nuestra por la Confederación Sindical Internacional (CSI) resultado del congreso de Viena, en noviembre de 2006, donde se creó la nueva Confederación Internacional por fusión de CIOSL y CMT y adhesión fundacional de otras centrales sindicales democráticas.

No traemos esto aquí, sin embargo, para relatar lo ocurrido, sino para subrayar lo reivindicado, su sentido y su proyección futura. El concepto de «trabajo decente», acuñado por la OIT, es reivindicable para organizar de otra forma la escala o jerarquía de valores en el mundo. O se establece que la primera riqueza es el trabajo decente y con derechos o el mundo será injusto y se empobrecerá. El bajo salario, el recorte de derechos laborales, la explotación sin normas de nacionales e inmigrantes, el dumping social como estrategia del incremento de beneficio son graves por despreciar la dignidad de la persona, pero también son graves por despreciar a la primera riqueza.

Traemos esto aquí para ver desde esta óptica la actual crisis y sus causas. Sólo la gente que trabaja, su cualificación creciente, sólo las empresas como ámbitos de producción sostenible para la economía, la sociedad y la naturaleza, sólo los derechos laborales y sociales garantizados generan crecimientos sostenibles. Porque la riqueza no es el dinero y no la garantiza la circulación libre del capital financiero, las piruetas de los «brokers», las «prescripciones de los mercados» que una y otra vez provocan crisis de las que se alejan los provocadores del expolio en sus «paracaídas dorados» dejando tras sí paro, empobrecimiento masivo y ruinas de la confianza y la autoestima social.

La confrontación ideológica que formula la defensa del trabajo decente contra el individualismo avaricioso, el atajo al bienestar sin esfuerzo, la externalización del riesgo, debe, ahora, y puede a medio plazo resolverse a favor de nuestra ideología y de nuestro modelo deseado de organización económica y social. Sostengamos nuestras banderas ahora, donde la brecha en la legitimación del mercado como rector universal se ha agrandado. La hegemonía cultural de nuestro discurso puede crecer ahora más fácilmente si lo sostenemos con nuestras prácticas a nivel nacional e internacional.

Y volviendo a nuestro país, cuando se nos pregunta ¿qué se debe hacer?, ¿qué tratamiento tiene esta crisis?, no debemos inventar nada. Ya lo hemos formulado en estos pasados años y también de ello levantamos acta en nuestro Informe General al 8º Congreso, en 2004.

¿Cuántas veces nuestras llamadas de alerta no se acompañaron de propuestas? Nunca. No sólo acertamos en los análisis, también en las propuestas. Por ejemplo:

- Denunciamos las políticas fiscales procíclicas: las rebajas fiscales cuando eran innecesarias, además de injustas. ¡Qué bien vendría ahora disponer de mayor consistencia en el erario público para invertir y aliviar las dificultades de las familias para consumir!
- Denunciamos las carencias de nuestro débil tejido industrial y de servicios de valor añadido y demandamos mayor inversión pública y privada en I+D+i y la discriminación fiscal para estimular la inversión hacia estas actividades.
- Denunciamos que la fiscalidad incentivara la ilusión de la vivienda como inversión y así inflara la «burbuja» inmobiliaria y propusimos desde hace más de una década la promoción del alquiler.



- Denunciamos las carencias formativas del capital humano y el maltrato del capital humano más cualificado (becarios, etc.) por lo que tenía de olvido de la necesidad de ir a otro modelo productivo.
- Denunciamos la baja calidad de los servicios que vigilan (Inspección de Trabajo) las normas laborales mínimas y las consecuencias de la «vista gorda» al fraude de la contratación, la subcontratación, la siniestralidad laboral, y nos movilizamos y propusimos soluciones: refuerzo de la Inspección de Trabajo, etc.
- Denunciamos la baja calidad y el mal funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo, que ahora se revelan incapaces de atender a los parados y gestionar sus prestaciones y sus demandas de recolocación, e incluimos abordar su mejora en el Acuerdo Laboral de 2006.
- Denunciamos los riesgos de nuestra dependencia energética, que no sólo agrava nuestra balanza negativa por cuenta corriente sino que ensombrece nuestro futuro en cuanto a posibilidades autónomas de desarrollo económico y propusimos hacer un debate social sobre el mix energético.

Estas demandas de atención y de políticas fiscales, de vivienda, energéticas o industriales y educativas alternativas eran justas y la negativa reiterada de los gobiernos a tomarlas en consideración es la causante de la actual «falta de instrumentos de respuesta» a la sangría del desempleo, a la restricción fiscal y a la sensación de indefensión de las víctimas de la imprevisión irresponsable y del afán desmedido de lucro de los menos.

Pero la certeza de nuestros análisis y la justeza de nuestras propuestas y reivindicaciones no se traen aquí para justificarnos. Se traen para expresar nuestra voluntad en afirmarnos para su defensa presente y futura. Si nada debe ser igual, luchemos para que sean las cosas modificadas hacia nuestras pretensiones, tanto en nuestro país como a escala global.

El carácter internacional de la crisis obliga a pensar en el plano mundial. Como se dijo, una crisis mundial no se puede gobernar con políticas de los Estados. Hay ya una necesidad y una demanda explícita de coordinación mundial de los instrumentos de supervisión y control de las actividades y de las instituciones financieras, de coordinación al menos regional (y la UE debe adoptarlo) de las políticas económicas para impulsar la fortaleza de la economía real y del crecimiento. La convocatoria en Washington del Grupo de los 20 es una iniciativa que ha generado

expectativas y de ahí el interés en la presencia de España, interés que expresamos y compartimos, como las propuestas de nuestro Gobierno.

Las organizaciones mundiales realmente representativas, entre ellas la CSI, deben estar en los consensos mundiales para la nueva gobernanza de la economía mundial.

Es obligado, por ello, aquí hacer una referencia al relieve de nuestra acción sindical internacional en este periodo de cuatro años que valora el Informe General.

Fuimos impulsores principales de la **fundación en Viena (del 1 al 3 de noviembre de 2006) de la primera internacional sindical del siglo XXI, la CSI**, integrada tras la disolución la tarde anterior de la CIOSL y la CMT y la asociación de varias centrales libres no adheridas a ninguna de las dos internacionales existentes.

Fuimos propulsores de la convocatoria por la CSI –en el congreso fundacional– de una jornada de acción mundial (la primera) que se concretó en la convocatoria de la **Jornada Mundial por el Trabajo Decente del pasado 7 de octubre**, que tuvo en España un aceptable nivel de éxito para la dirección de la CSI (para nosotros aceptable, pero parcial y mejorable) y que debe darnos idea de nuestra capacidad de convocatoria a nivel mundial. La CSI es la asociación humana mayor del planeta en millones de personas inscritas en las centrales asociadas.

Ahora es más claro que nunca que hay que cubrir uno de los objetivos fundacionales: actuar como representación global del trabajo ante contrapartes públicas y privadas, debutando en este momento donde la crisis mundial sugiere la necesidad de respuestas.

La celebración en Sevilla del último congreso estatutario de la CES fue un éxito político y organizativo del sindicalismo español. Ya es sabido: fue el **primer congreso de la CES celebrado en un país del Sur de Europa**. Las CCOO de Andalucía y sus compañeros de UGT hicieron un excelente trabajo y demostraron capacidad organizativa y política. Este Congreso se lo reconoce y agradece.

Lástima que la UE no haya aún dado los pasos necesarios para estar más claramente a la altura de las circunstancias, como se demuestra en la actual coyuntura.

La UE debe asumir el liderazgo de la economía y de la sociedad europeas. Debe evitar la renacionalización de la política y de las decisiones, debe reforzar su vertiente de política exterior común, debe así ser garante de que el Mediterráneo o América Latina son ámbitos de fuerte cooperación para el desarrollo económico y social y no

mercados en disputa por parte de cada país o emisores de masas de emigrantes que huyen del subdesarrollo y descapitalizan el presente y el futuro de áreas enormes del planeta.

Nuestra acción sindical internacional se ha intensificado mucho con logros de acción sindical en empresas multinacionales españolas para asegurar los derechos básicos en los países donde operan (textil, telefonía, energía, banca) y a través de nuestra intervención (a través de la **Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga**) en programas de **cooperación sindical con países en vías de desarrollo**. Somos aquí líder en América Latina. Nuestra función de solidaridad sindical internacional es fuerte y reconocida y debe reforzarse ahora que la articulación sindical regional es un hecho en las nuevas estructuras regionales de la CSI.

Si el internacionalismo se esgrimió como seña de identidad del movimiento obrero, la solidaridad es su base y la CSI debe ser el cauce por el que circule la solidaridad. Nuestra seguridad depende también de la fortaleza de los hoy débiles.

El Gobierno, aquí presente, y las organizaciones empresariales conocen nuestras valoraciones y pretensiones. Con la UGT puedo decir que las compartimos.

Hay espacios de diálogo tripartito abiertos (Servicios Públicos de Empleo y políticas activas, formación profesional, política industrial e inmigración). Ha comenzado una reconsideración (bipartita) sobre la conveniencia de renegociar otro ANC.

Hemos valorado las medidas tomadas por el Gobierno.

Hubiéramos deseado más reflexión y menos compulsión. Más cocina y menos escaparate.

Nuestros objetivos son defender la protección de los de abajo, el empleo de los de en medio y demandar más esfuerzo responsable a los de arriba.

Por ello decimos aquí que «el trabajo en el centro». No sólo en el centro de nuestras preocupaciones y ocupaciones –que es nuestro oficio–, sino el trabajo en el centro como objetivo social general. No habrá economía competitiva y sostenible sin trabajo, cualificado, productivo y bien remunerado. No habrá sociedad estable y próspera sin empleo estable, de calidad y productivo. No habrá, sin crecimiento basado en lo anterior, sostenibilidad medioambiental.

Nosotros somos los portavoces del trabajo.

En nadie delegamos ni delegaremos esta representación.

Por ello hemos construido nuestra autonomía.

Por ello, hoy, aquí, exhibimos no sólo nuestras demandas, sino nuestro compromiso.

Compañeros y compañeras delegados: gracias por vuestro trabajo anterior. Miles de sindicalistas como vosotros, que no caben aquí, han logrado con su trabajo nuestro buen balance. No les defraudemos.

Somos conscientes de nuestra responsabilidad.

Nuestro esfuerzo coordinado nos ha traído hasta nuestro puesto de hoy y nos llevará mañana más arriba.

Tras el Congreso sigue la lucha por el empleo, la protección y el progreso solidario.

Queridos amigos invitados. Sin vosotros no podemos. Os invitamos a trabajar juntos. Nuestro país lo requiere. Desde aquí ofertamos trabajo duro, generosidad y lealtad. Las dificultades no nos arredran. Aprendemos de los errores y por ello progresamos.

Hay en este recinto una gran parte de los protagonistas del éxito o fracaso futuro. Ojalá nuestras reflexiones y nuestro espíritu de lucha contagie a todos de voluntad de esfuerzo, de acuerdo y de generosidad.

Muchas gracias  
Viva CCOO

Madrid, 17 de diciembre de 2008

## **Resumen del debate sobre el Informe General al 9º Congreso Confederal**

Buenos días, casi buenas tardes. Si estuviéramos en Centroeuropa habríamos comido. No os voy a retrasar la hora de la comida.

Queridos compañeros y queridas compañeras. Queridos y queridas de verdad; cuando os lo digo no es simbólico; yo siento mucho vuestro cariño, incluso cuando me lleváis la contraria, y siento vuestro cariño porque estoy aquí, porque sé que me queréis y yo os quiero como nos queremos entre nosotros. Esto no es una soflama, tendremos tiempo después de hablar.

Vengo aquí a referirme exclusivamente a la discusión que ayer se mantuvo en torno al llamado Informe General.

Como he dicho siempre en los órganos de dirección, y también en el Consejo Confederal, quiero también sinceramente –no necesito decir nada que no piense– daros las gracias a las personas que intervinisteis en relación con el informe, con las críticas que hicisteis al informe, a las que voy a intentar responder: es relativamente fácil, ya que coinciden en cuatro o cinco ejes. Gracias también por el tono que ayer se utilizó para debatir estas cosas.

Anoche estaba hablando con unos amigos míos que habían venido invitados al Congreso y que conocían este intríngulis que tenemos aquí, y me decían: oye, cómo habéis avanzado. Yo les decía: ¿por qué? Me dijeron dos cosas: la cantidad de mujeres y jóvenes que vieron –alguno de ellos hacía que no venía dos o tres congresos–, y el tono que observaban, en la sala y en los pasillos, cuando sabían que tenemos un debate importantísimo y tenso. Y yo creo que eso es bueno. Hemos aprendido a discutir, hemos aprendido a decirnos las cosas; en esto también hemos mejorado.

Voy a referirme, en primer lugar, al carácter del informe, porque de eso se habló bastante: qué es un informe, por qué lo has presentado tú, por qué este informe no se ha debatido y no se ha votado en órganos de dirección como el Consejo Confederal o la Comisión Ejecutiva Confederal. Se citó incluso un artículo de los Estatutos, creo que es el art. 31, y de eso quiero hablar.

En primer lugar, el informe al Congreso, y el informe al Consejo Confederal, que es el máximo órgano entre congreso y congreso, los presenta el secretario general. Siempre lo ha presentado el secretario general. Dicen: lo presenta en nombre de la Comisión Ejecutiva; claro, si no, no sería el secretario general. Pero no es preceptivo el debate previo, ni la votación. Nunca ha sido así. Nunca ha venido aquí un informe general debatido en otros órganos, y no es por miedo, como dijo aquí algún compañero. Yo no tengo ningún miedo a los órganos. Evidentemente, dependo de la decisión de todos los órganos, y aquí está el máximo órgano. A mí, digamos, la Ejecutiva me da menos miedo que esto. Aquí hay 1.001 personas que constituyen el máximo órgano, pero eso es así.

¿Qué es un informe?

Lo digo, por calificaciones como: es un informe descriptivo. Un informe es un relato fiable de lo que se ha hecho. Y, por lo tanto, tiene que ser descriptivo. Yo recuerdo informes anteriores a la época en que yo he sido secretario general y hay muchos modelos de informe. Ha habido en la Secretaría General personas que hacían unos informes más largos o más cortos, hablaban de otras cosas, tenían eso que dice la gente, más, no sé, era un discurso como político, tenía más de arenga. Yo siempre, y lo hago por humildad, porque soy exclusivamente el secretario general (no soy el líder general, ni soy el máximo dirigente ni nada de eso), levanto acta de las cosas de las que, en el periodo en el cual el órgano no se ha reunido, se debe rendir cuentas y por eso, claro, tiene un tono descriptivo. Pero tiene un tono descriptivo de cosas que se pueden contar porque son ciertas. Todo lo que dice el informe es absolutamente cierto. Y no puede contar todo. Cuatro años son muy largos. Nuestra organización, que es la más grande, interviene en muchísimos campos, y claro que anotaré cosas que se comentaron por muchos compañeros y compañeras.

He pretendido, lo he hecho siempre que he podido, hacer un informe legible, comprensible, breve y sintético. ¿Por qué? Porque en realidad, todo lo que cuenta el Informe General previamente se ha contado en informes a los Consejos Confederales, que han sido votados, todos ellos, y aprobados, todos ellos, y yo, que no tengo una memoria de elefante, cuando escribí el Informe General hice dos cosas: le pedí a Aida, primero, que me diera el informe del Congreso anterior, y ahí descubrí, por ejemplo, que ya en 2004 predecíamos el carácter del ciclo de crecimiento y lo que se nos venía encima. Y luego consulté los informes y fui anotando de cada informe, que es un acta de una etapa de trabajo de la dirección confederal, las cosas que me parecían más centrales, más definitorias, más definitivas, más sustantivas y más relevantes. Esas cosas, no otras. Evidentemente, no cuenta cosas. Luego hablaré de las que no cuenta, porque creo que esas no se deben contar.

Por lo tanto, para mí eso es un informe, y yo defendería que así deben ser los informes, que deben narrar hechos que nos conciernen, sobre todo a nosotros, sindicato de trabajadores y de trabajadoras. No los que conciernen a otros, excepto aquellos por los que seamos concernidos y llamados a la acción. Y ahí están contadas.

El informe no es defensivo. En general, la condición humana se defiende de muchas cosas; todos nos defendemos de muchas cosas: de la adversidad. Estaba antes hablando Agustín Moreno de la muerte, ahí fuera. Pero no porque nosotros nos queramos matar. Estábamos hablando de cómo la sensación de vulnerabilidad, de fracaso, de interrogante, generan una costra defensiva, y nosotros sabemos bastante, compañeros y compañeras, y lo hemos hablado en los órganos de dirección, de gente que hace discursos justificativos para no abordar las cuestiones.

Este es un informe descriptivo precisamente para no ser justificativo. Y es autocrítico, refiere nuestros problemas y los puedo subrayar yo hoy aquí. No tengo ningún problema. Pero eso es un informe. Y por lo tanto, calificarlo de descriptivo para mí es un halago. No me gustaría que me dijeran que es un informe que no habla de hechos, que habla de creencias. Siempre antepongo los hechos a las creencias. Los hechos los ven todos; mis creencias las veo yo, y antepondré siempre la valoración de un hecho a la valoración de una creencia, aunque por mí sea muy querida. Entre otras cosas porque, como dice el informe, una organización de trabajadores, que pretende ser una fortaleza de los trabajadores, y a la cual los trabajadores la han fortalecido reconociendo que es su fortaleza, no tiene que ir a buscar a ningún sitio mayor legitimación.

Claro que cuenta hechos; hechos externos, de nuestra acción externa, de nuestra intervención, de nuestra acción sindical, y hechos internos importantísimos: cómo nos reconstruimos constantemente, desde nuestra fundación, para cambiar constantemente nuestra manera de trabajar y no tener que cambiar nuestra manera de ser. También lo digo. Son hechos.

Cuenta hechos. Y da resultados. Porque un informe es un balance. ¿Cómo se justifica en un congreso la dirección saliente si no presenta un balance?

En la literatura sindical hay cosas hermosísimas. Los que no seáis lectores, buscadlas. Leed las actas de los primeros congresos obreros del XIX. El primero que hablaba era el tesorero, y decía: hace un año éramos tantos y teníamos tanto en la caja (de «resistencia», porque aquello era una caja de resistencia), ahora somos tantos más, hemos aumentado la caja, somos todavía más importantes, vamos a seguir creciendo.

Eso es en esencia el informe: un balance. Pero un balance no sólo interno; no puede ser. Porque nosotros no crecemos para nosotros, no crecemos para adentro, no crecemos para estar a gusto, para tener cada vez más recursos y que nos digan los de fuera: qué bien funcionáis, qué bien se maneja aquí la informática, y qué butacas más cómodas, qué bien hacéis los traslados... Crecemos para fuera, y nuestro crecimiento o repercute en los de abajo y nos miramos en el espejo de los trabajadores, o no sabremos ni qué cara tenemos.

Nuestra cara no es la que nos veamos aquí unos a otros. Puede ser hasta una cara agria, porque no nos ponemos de acuerdo, casi siempre en cosas elementalísimas; pero sin embargo, cuando se restablece nuestro tono es porque miramos a los trabajadores y nos vemos en su cara. Evidentemente, los datos que revela este informe no son acción de la Ejecutiva ni del secretario general. Son, como dice el informe, el logro de miles y miles de sindicalistas; son logros que nos avalan a nosotros y fortalecen a los trabajadores.

Desde la primera vez que subí yo a esta tribuna, la primera vez que me elegisteis secretario general, hasta hoy hay 500.000 afiliados netos más. Yo no puedo afiliarse a 500.000, ni de uno en uno los que estáis aquí. Yo estoy mucho menos tiempo con los trabajadores que vosotros. ¿Por qué? Porque me habéis mandado trabajar en una oficina. Y no soy oficinista, soy médico. Pero acepto con orgullo ser oficinista y componer, con otros, la Comisión Ejecutiva Confederal para estar continuamente o bien en la acción organizativa interna o bien en la acción sindical externa, como dice el informe; fabricando herramientas para los sindicalistas de empresa vehiculadas a través de su sindicato, de sus federaciones; porque aquí lo que prima, compañeros y compañeras, es la acción sindical, la negociación colectiva, la legislación que nosotros firmamos. Lo demás, humilde y orgullosamente –y yo estoy en ese campo–, es intendencia, logística.

Yo estoy orgulloso de haber presidido esta máquina de logística, que ha producido bienes para los trabajadores, para sus reivindicaciones, para sus anhelos, y que ha intentado hacer funcionar nuestra organización como no funcionaba antes. ¿Os acordáis de cómo funcionaba esto, en materia de recursos o en materia de comunicación? ¿Cómo funcionaba? No teníamos autoconocimiento. ¿Cuántos años estuvimos sin saber contar a nuestros afiliados? ¿Cuántos años estuvimos sin fiarnos de los datos de los resultados de las elecciones sindicales? Yo sí me acuerdo, y aquí hay gente que se acuerda. Y se lo digo a los jóvenes y a las jóvenes.

Es mejor que no vierais aquello, pero para nosotros es mejor haberlo visto. Este valor tienen los datos, no otro. Y los hechos, contados ahí, son únicamente los más



relevantes. Y claro, para entender los hechos, como para entender cualquier cosa en la vida, hay que ver en qué momento ocurrió eso, qué tiempo hacía, cómo vivía la gente, y eso es nuestro análisis, que hemos hecho toda la vida, del ambiente, del clima, de la situación económica y social. Porque nosotros somos una organización de trabajadores y de trabajadoras que juega el partido en ese campo. Nosotros no jugamos en hierba, jugamos en tierra batida, donde uno se cae y las rodillas duelen. Y el campo que hemos descrito y que hemos anticipado, tiene mucha importancia que lo conozca el que va a salir a jugar. Cuando cambia el tiempo y abres la ventana y ves que llueve, te pones un abrigo o una gabardina, y cuando hace sol y calor sales en camisa. Hay que advertirles a los trabajadores lo que viene, por lealtad a los trabajadores y porque tendremos que ir con gabardina una temporada muy larga, porque va a llover.

Claro que no somos economistas. Incluso ni nuestro Gabinete Económico es de economistas. Son sindicalistas. Algunos reconvertidos a economistas. Uno, por ejemplo, que está mirando allí, Miguel Ángel García, era un chico que entró a los 14 años a trabajar de botones en un banco, afiliado a COMFIA, y estuvo en la Ejecutiva de COMFIA, creo que de secretario de Finanzas porque decían que sabía hacer los números, y estudió Económicas. Pero son sindicalistas.

No despreciemos nunca el conocimiento la gente que reclamamos un cambio del modelo productivo. El capital humano, si nos creemos lo que decimos, es el que tira del carro. El capital humano tiene, a diferencia de la máquina, una cosa que no tiene la máquina, ni siquiera la cuarta generación de cibernética: la inteligencia. Este sindicato se debe a militantes que trabajan con la inteligencia. Y yo conozco a muchos de esos compañeros y compañeras, economistas, abogados, sociólogos, que están fuera del mercado.

Casi nadie de los que estamos aquí estamos fuera del mercado, damos lo que damos; incluso algunos posiblemente estemos por encima del mercado. No somos economistas, pero nunca que hemos hecho un análisis ha dejado de acompañarse de una propuesta. Este sindicato sabe mucho de eso; hace muchísimos años abandonó la crítica fácil, abandonó el panfleto –que muchas veces es exculpatorio– para asumir con autorresponsabilidad otras áreas. Por eso en el informe se relata todo lo que hicimos en estos cuatro años para que no se inflara la burbuja, para que se cambiara el modelo productivo. Y tienen razón los compañeros que dicen: oye, lo que no refleja el informe es por qué no nos hicieron caso. Hay una razón objetiva y otra subjetiva.

La subjetiva: ¿creéis que es fácil movilizar a los trabajadores con una pancarta que ponga «por el cambio del modelo productivo»? Alguien... Hay un compañero aquí

que debe ser del Metal, que se está riendo. Yo no lo conozco. Hay que movilizar antes las conciencias, y cuando nosotros hablamos en foros estamos no para que nos vean, sino para influir. Yo voy a todos los foros, y algunos son de gente que no piensa como yo, y aquí se ha dicho. Nunca rehúyo un foro, aunque sea de mis antípodas intelectuales y de mis antípodas ideológicas, para llevar allí el mensaje y las propuestas del sindicato; porque hay que llevarlo hasta allí, para permeabilizar a la sociedad. Ya no estamos nosotros mal vistos, no somos gente encogida; ya hace muchos años que no nos echamos mítines unos a otros para convencernos, aquí estamos todos convencidos. Y nuestro discurso ha calado. Ahora habla todo el mundo del cambio del modelo productivo. No voy a hacer ningún chiste. Cuando más difícil es hacerlo, habla todo el mundo. Hay una razón, pues, subjetiva. Movilizar las conciencias es largo y trabajoso empeño.

Y luego hay otra razón objetiva, que dice el informe, con otras palabras: ningún gobierno ha pinchado una burbuja. Pero está bien haber dicho cómo se generan las burbujas y no dejar inflar la próxima. Ese es nuestro relato de la crisis, que ha habido gente aquí que ha matizado como insuficiente. Yo os lo he oído contar a vosotros. Yo he asistido a muchos actos sindicales, he estado con muchos de vosotros en asambleas de delegados, en consejos, en asambleas congresuales, y he visto al dirigente sindical de turno hablar de esto. Es una construcción colectiva ese discurso. No lo critiquemos.

Ampliémoslo con propuestas; por ejemplo, como las que pedía Felipe López: ¿qué hacemos?, ¿qué tiene que hacer Felipe cuando le llama el presidente del Gobierno para decirle cómo distribuimos los tropecientos mil millones estos que dijo aquí el otro día para la industria del automóvil? Claro que hay que discutirlo. Hay que mirar el Programa de Acción, que no va a llegar a ver qué hacemos con la Renault de Valladolid o de Palencia, pero claro que el Programa de Acción dice cosas y prioridades generales, y claro que Felipe supo contestar al presidente del Gobierno, y me lo contó por la noche. Le vinieron con una monserga y les dijo que no. Les dijo que la política sectorial o la política industrial no son salarios; eso es negociación colectiva. Si quiere ANFAC un convenio, que se sienten, que estos señores lo llevan pidiendo no sé cuánto tiempo. Les dijo también que la política industrial no es un nuevo contrato para el auto, o la política industrial no es llamar a la Seguridad Social y decir: los jubilamos a todos y los pagamos a medias. No. La política industrial es sostener el empleo, incluso con ayudas públicas, como las que están dando en todo el mundo. Lo dijimos. Tenemos salidas. Además, por coherencia y por rigor, nos hemos acostumbrado, creo que casi todos y todas, a no criticar una cosa sin razonarla y sin dar alternativas.

¿Por qué creéis que los trabajadores nos prefieren a otras opciones? ¿Por qué? ¿Porque somos más? No. Somos más porque nos prefieren. ¿Por qué? ¿Porque les damos mítines? No. Porque les iluminamos la cabeza con nuestra visión. ¿Por qué? Porque cuando conseguimos persuadirles con razones vienen con nosotros, vienen al sindicato, vienen a la huelga, vienen a la firma del convenio colectivo. Por eso es tan importante reforzar nuestro conocimiento. Este sindicato hoy es oído con respeto por todo el mundo, no sólo por las patronales o por el Gobierno. Eso es fruto del trabajo de sindicalistas. Y haber llegado ahí es haber fichado a esa gente para CCOO. No despreciemos esto. No somos economistas ni lo vamos a ser, porque entender lo que es la crisis lo entendemos todos. Y nosotros debemos entenderlo para dar respuestas. Si no entendemos, no habrá respuestas.

Voy a recoger y a añadir cosas para el marco, porque evidentemente yo no he descrito la crisis mundial. Hay mucha literatura, pero no cabe en un informe, pero es que recojo aquí algo que dijo, por ejemplo, Luc André, el compañero de Canarias: esto es una crisis también alimentaria. La cuestión de los mercados de futuro. La crisis medioambiental, que es tan citada. Pero no vamos a hacer una enciclopedia sobre la crisis, esto es únicamente un informe del secretario general al congreso sindical.

Todo lo ahí descrito son hechos; son el acta de la vida del sindicato y tienen el aval del órgano máximo. Nada nuevo, que no se haya votado, está ahí. Yo espero, por eso, que lo que antes se votó merezca ahora la misma opinión y juicio.

Voy a hablar de la importancia, otra vez, de reflejar hechos. Nunca he despreciado las ideas. Sin ideas no estábamos ninguno ni ninguna aquí. Entré en este oficio, como todos vosotros, porque compartimos una ideología, pero no podemos estar siempre entre nosotros hablando de nuestra ideología. Entré aquí porque era el único sitio donde se podía crear una gran palanca, empujada por esa ideología, para llevar arriba a los trabajadores. Y eso es lo más político y lo más económico. Sé que mis ideas son las que me impulsan, pero el mapa de navegación por el que me impulsan mis ideas son realidades –creo que me entendéis– y hay que hablar mucho de las realidades, sobre todo de las duras, más que de las maduras. Por eso el informe relata hechos.

Los resultados. El balance afiliativo. Mirad, el balance afiliativo para mí es lo mejor. Esto es una creencia personal y la escribo en el informe porque creo que la podemos compartir. La fortaleza de un sindicato está en la afiliación. Y la afiliación no es masa, ¿eh? Tiene que haber masa. ¿Es más fuerte un sindicato con 1.200.000

o con 600.000? Vamos a ponernos de acuerdo. Pero no es sólo algo cuantitativo, es también cualitativo. Aquello que decía de la variación de las condiciones objetivas Karl Marx, cuando hablaba de que había un salto de lo cuantitativo a lo cualitativo cuando se producía un transcrecimiento. El millón doscientos mil trabajadores y trabajadoras que se han afiliado nos ha permitido que haya más mujeres –esto es cualitativo–, que haya más jóvenes, que sea la organización juvenil más grande de nuestro país –no hay otra organización con 125.000 chicos y chicas de menos de 30 años, y además trabajadores y trabajadoras, afiliados, ni siquiera en las monográficas o en los clubes de montaña o de alpinismo–. Para mí, ese es el valor de la afiliación, y en nuestro trabajo claro que ha influido la afiliación. Estoy absolutamente convencido de que algo hemos aprendido a hacer simplemente desde que empezamos a decir todos, y yo lo dije el primero en un Consejo Confederal, me acuerdo de qué fecha: «haced que todos los informes empiecen relatando la afiliación». Ponedlo lo primero. Volved a la antigüedad, cuando contaban cuántos eran. Y eran 100, y al año decían que eran 1.000 y tenían más caja de resistencia. Porque nuestros recursos son la caja de resistencia moderna. ¿Y cómo se cuida una caja de resistencia?

La hoja de ruta, para mí, es el gobierno de la caja de resistencia moderna. Yo estoy orgulloso de haber tenido aquellos trompicones, qué queréis que os diga. Lo que pasa es que en el informe no voy a contar cómo discutimos las cosas. Discutimos como podemos. Y gente que al principio no lo veía, lo vio; luego otra gente que no lo vio, lo vio; otra gente que lo vio, ayer decía que no lo había visto... Era necesario, lo estaba demandando todo el mundo. Es la primera vez, compañeros y compañeras, que en una organización de cuidado, ¿eh? (una organización compuesta de organizaciones, que además comparten afiliados, porque los del Metal de Cantabria son metalúrgicos cántabros, ¿no? A Agustín, el carné creo que le pondrá Cantabria y le pondrá FMM. Claro, esto es un lío). Se aborda a corazón abierto una autoracionalización. Un día lo hablé con un consultor y dijo: habéis hecho una virguería. Y además, esta organización es muy viva y todo el mundo tira –y hace bien en tirar– y quiere comerse el campo, y hay que embridarlos no sea que se coma el campo del otro y se atragante de hierba.

¿Cómo no iba a haber discusión en la hoja de ruta si se está hablando de la gestión de la caja de resistencia y cada uno quiere tener la suya? Pero lo hemos articulado. Es la primera vez que se hace una intervención sistémica en este campo. Antes se hacían catas, o se tapaban agujeros –algunos gordos– por no tener plan. Y va a seguir la hoja de ruta, y tendremos un área confederal donde eso se vea, ya lo veréis, importantísima, además, porque hay que culminar ese trabajo. Ese dinero no es nuestro.

Pero no es sólo dinero; no se puede monetizar todo. Son recursos humanos. Tenemos un activo humano enorme, enorme. Yo no quiero decir en el informe la conciencia que tengo de la utilización de nuestro activo humano: manifiestamente mejorable, progresivamente mejorada. Gracias a qué. ¿A que todos, de repente, vamos a hacer lo mismo? Algo ha tenido que ver, con discusiones internas, provocadas por la dirección confederal, que está para llevarse los palos en la boca y para que le digáis: se podía hacer mejor. Lo que pasa es que cuando se decía «se podía hacer mejor» preguntábamos al que lo decía y no decía cómo. Y decía que se podía hacer mejor para que no cayeran tantos palos, pero yo sé que cuando nos ponéis ahí es para dar la cara, no para esconderla, y bienvenidos sean los palos.

Aquí las cicatrices brillan, por lo menos las mías; estoy orgulloso de ellas. Sé que cuando a alguien se le da la bandera, se le da para que vaya el primero, no el último, cuidando el rebaño por detrás y viendo el culo de las ovejas. Y para que descubra, arriesgando su cara y su cabeza, si por ahí hay un paso o hay un cortado que termina en un barranco. Y el que quiera que lo coja, porque se va sin arnés. Siempre hay que poner a alguien, y la gente que está ahí está por dos cosas: dicen, porque le eligen; no, porque se propone. Al que no se propone no se le elige. Por lo tanto, claro que hubo lío. ¿Qué queréis que contemos en el informe? ¿Cómo discutimos?

En el campo de elecciones sindicales. No es banal. Algunos llevamos años ahí. Yo me acuerdo cuando en este terreno teníamos miedo a otros contendientes que decían que andaban con maletines, ¿os acordáis? Pues esta vez anduvieron con un maletón. No vale el maletón. Vale la gente creyente, organizada, trabajadora y esforzada. Y de eso nosotros tenemos no un maletón, tenemos lo mejor.

Y estos resultados de elecciones sindicales, compañeros y compañeras, no sólo hay que ponerlos ahí con orgullo para decir que somos la primera fuerza sindical, porque sabemos que aunque seamos la primera fuerza sindical necesitamos a otros, y seguiremos en unidad; sino porque lo hemos hecho con tecnología propia, después de fracasos y de éxitos, y un colectivo humano disciplinado, dedicado durante meses y meses a patearse empresas para, al final, tener un resultado y de cada 10 delegados a 1 convertirle en sindicalista, es gente a la que hay que aplaudir a rabiar.

Es duro. Yo no he hecho elecciones sindicales. A la gente de la Comisión Ejecutiva nos soléis llamar a hablar a los afiliados para animarles a que nos voten, pero las elecciones sindicales las hace esa gente. Entonces, yo no vengo aquí a hablar de mí, vengo a hablar de lo que hemos hecho para darle espíritu y recursos a esa gente, que si no estarían en orden disperso. Por tanto, en el informe hay una huella del trabajo de la dirección saliente, a la que hoy represento; de toda la dirección saliente.

Un compañero decía que añadiera más cosas a la acción sindical internacional. Lo he revisado: hemos contado lo que hemos hecho. Yo me acuerdo de cuando este sindicato no estaba afiliado a ninguna internacional. Me acuerdo. Y había organizaciones de este sindicato que apuntaban a afiliarse a algunas internacionales sectoriales. Nos obstruyeron durante muchos años la entrada en la CES (había gente que parecía que eran juzgadores de calidad democrática), y entramos en la CES no por demócratas sino por el peso específico de CCOO en España. Luego ya nos vieron que éramos demócratas. Estaría bueno. Lo éramos bastante antes.

Pero hoy estamos ahí y nuestra organización es cofundadora de la CSI, y no se funda una internacional obrera cada 15 días. Una internacional obrera no es una chorrada; sobre todo ésta. Es la primera vez que aparece una internacional obrera por fusión y no por escisión, porque la historia de las internacionales obreras y políticas es una historia de escisiones. Los que estuvimos en Viena sentimos un gran orgullo cuando dieron el mazazo a las 12 de la mañana y dijeron: los aquí presentes fundamos la CSI.

Nosotros participamos, y no tengo por qué contarlo en el informe, aunque me lo pidáis, en la cocina de un tinglado mundial. Y yo sé por qué participamos. Participamos en ese tinglado por culpa vuestra, porque sois muchos y muy importantes. Y otros no participaron en la cazuela.

Fue nuestra la propuesta de la convocatoria de la Jornada Sindical Mundial por el Trabajo Decente. ¿Por qué? Porque a este sindicato nadie le gana a internacionalista, nadie le gana a solidario, y nuestra acción sindical internacional y la vertiente de cooperación sindical nos han hecho líderes en esto, no sólo porque hablemos español, que es importante, sino porque tenemos prestigio fundado. Esto no lo pueden poner otros sindicatos en el informe. Pero también es verdad y, por lo tanto, poco que añadir.

Y es autocrítica la valoración de la Jornada Sindical Mundial por el Trabajo Decente, y lo digo suavemente, porque hicimos un gran esfuerzo los españoles, y dentro de España hicieron un gran esfuerzo los andaluces y las andaluzas –yo estuve allí con Guy Ryder– y los compañeros y compañeras catalanes. En Madrid se hizo un acto central. Pero digo en el informe que nos queda mucho por andar; nos queda mucho y tenemos que aprender a ser humildes. ¿Con qué consignas movilizamos a los trabajadores? Corremos un riesgo. Las consignas posiblemente más solidarias son las que menos llegan a la gente si no está advertida. Ojalá, al menos, de la crisis surja un impulso para moverse con consignas solidarias y no

cada uno a lo suyo, no defender a los nuestros y olvidarse de los otros. ¿Me entendéis? Pero nosotros de eso tenemos poco que aprender, a nivel nacional y a nivel internacional.

En los hechos hablo de leyes constitutivas del Estado Social que nosotros hemos parido con otros, pero que concebimos antes del parto. Este sindicato incluyó en el segundo Acuerdo de Pensiones la necesidad, también para precaverse, de crear un Sistema de Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Y lo que digo ahí es cierto. Que nadie interprete, como decía un compañero que se podía interpretar, que cuando aludo en determinados desarrollos legislativos a la dificultad de nuestra arquitectura institucional estoy haciendo una crítica al Estado de las Autonomías. No se lo haría yo a una cosa porque es realidad, y he empujado mi discurso diciendo que hay que mirar para la realidad porque si no, no tenemos más que las gafas de la idea. Pero hay que sortear ese obstáculo, precisamente porque en un Estado cuasi federal, que es el más descentralizado de Europa, nuestra coordinación tiene muchísima más importancia que en un Estado unitario, para tirar todos a la vez, en la misma dirección, de determinadas bridas. Y con esas bridas evitar determinados desvíos.

Yo no critico nada en relación con el Estado autonómico; veo la arquitectura institucional como la más conveniente para nuestro país, pero no sólo porque se haya votado sino porque ha tenido muchísimos frutos. Pero lo bueno y lo malo hay que sopesarlo. Un coche es una cosa magnífica para ir de Madrid a Valladolid, casi tan rápido como no sé qué (ahora ya es mejor el AVE), pero para caerse por un barranco un coche es terrible. Creo que me entendéis. No nos hagamos trampas entre nosotros para hablar de otras cosas. Esas alusiones son indicaciones: cuidado, que aquí hay una curva, tienes que frenar, tienes que hablar con la comunidad autónoma que es copartícipe, cogestora o gestora de un Sistema Nacional que hay que administrar y que hay que intentar que sea lo más equitativo, lo más igualitario y lo más protector posible.

Hablo de esto, porque cuando se dice que «hemos perdido el rostro» o «el acento» o no sé qué, «sociopolítico», no sé yo qué es sociopolítico si no son estas cosas. Sociopolítico es la escala de valores que pone al trabajo arriba; sociopolítico es seguir construyendo y reconstruyendo el Estado Social; sociopolítico es reconstruir el Estado Social reformando las pensiones para garantizar que siguen creciendo y son sostenibles; sociopolítico es haber creado por nuestro impulso las pensiones no contributivas; sociopolítico es haber impulsado nosotros, antes que los partidos, el Sistema Nacional de Atención a las Personas Dependientes, y sociopolítico es tener afiliadas a 1.200.000 personas para hablarles de

esto y, permitidme que os diga, persuadirlas, ideológicamente, de que nuestras alternativas, nuestras opciones ideológicas, son las superiores. Porque un sindicato es muchas cosas, pero también es el mayor aula de educación de los trabajadores.

Compañeros y compañeras, nosotros no podemos educar a los trabajadores si no es dándoles un servicio, atrayéndoles, y no podemos educar a los trabajadores con un tono ácido sobre los logros que con ellos hemos conseguido. Eso lo discutimos dentro, pero no se puede proyectar ante los trabajadores, que nos aúpan arriba, que esto va para abajo. Esto va para arriba.

Nosotros, los recursos (y yo sé que aquí ha estado uno de los nudos gordianos de eso que llaman «desgobernanza») los gestionamos entre todos lo mejor que podemos. Yo insisto, de esa bronca estoy orgulloso. Y hubo gente que nos dijo: no os metáis. Yo prefiero meternos y resolver los temas a estar todos mirándonos cómodamente como amigos y no saber ni dónde están los duros ni dónde están los liberados, y no saber para qué se utilizan los duros (ahora los euros) y en qué están trabajando los liberados. Porque los recursos económicos que tiene este sindicato, que son cuantiosos, los recursos humanos que tiene, muy superiores a los que hemos tenido nunca, en cualidad y cantidad, y los recursos institucionales, que son los de intervención, y que nos da nuestra legitimación en las elecciones sindicales, son para utilizarlos, son para utilizarlos y no exhibirlos. Pero son para utilizarlos bien, porque no son nuestros. Sobran calcetines.

Estoy muy contento de que el Programa de Acción haya aceptado –lo aceptó la ponencia– el crear un fondo ad-hoc, que he visto que hoy se estaba discutiendo en relación con enmiendas, para reforzar el eje central del sindicalismo, que es la acción sindical en el centro de trabajo. Y por este asunto, para conseguir cuadrar bien ese crucigrama, nos sobaremos los morros amigablemente las veces que haga falta; sin miedo, pero con responsabilidad y sin hacernos trampas; para eso está la transparencia. De la hoja de ruta no digo nada más.

Este informe, con el relato de los hechos, con el relato de los resultados (digo en la primera página que explico cómo creo yo que se deberían leer las tres secciones), está escrito para legitimar con este recorrido el magnífico Programa de Acción que vamos a aprobar. No tiene otro sentido.

Hemos crecido de una manera, hemos mejorado de una manera, y no tenemos más camino de mejorar que de la manera que hemos visto que hemos crecido y mejorado y no de la contraria.



Por eso hay que mirar la realidad. La mala, pero también la buena, y la que tenemos hoy encima de esta mesa es buenísima. Y no somos nosotros el tribunal, el órgano máximo; a ver si el tribunal ha dado sobresaliente y los 1.000 que estamos aquí nos damos aprobado raspado. El tribunal son los trabajadores.

Por lo tanto, cuando ayer le oí decir al compañero Manolo García, de FECOHT, que el informe era triunfalista, que le recordaba aquello de «España va bien» –podrías haber metido también lo de la champions, que éramos una economía de la champions–. Yo no digo que CCOO vaya bien, cuento esto; pero Manolo –no sé dónde estás, no sé dónde está FECOHT, por ahí–, cómo vamos a ascender, a mejorar, a afiliar, si según tú nos equivocamos en el 96, en el 2000 y en el 2002. Si llegamos a acertar, nos salimos. Pero esto te lo digo con ironía, no sarcásticamente; a ver si resulta que las gafas son de madera y no nos dejan ver los papeles ni los estadios.

Los problemas de la gobernanza, aquí tan aludidos. A mí esa palabra no me gusta nada. La empecé a leer en informes sobre la UE, que hablaban de la gobernanza de la política económica y no sé qué. Los problemas de gobierno, palabra que tampoco me gusta nada porque tengo más raíz anarquista que de otra. Entonces, ¿cómo se dirige esto? ¿Cómo se ha dirigido?

Como todo en la vida. Primero, con cuidado, para no salirse en las curvas, y segundo, con órganos que se puede decir que no han funcionado. ¿Por qué? Las reuniones de los órganos a mí me resultan muchas veces tediosas. Otras veces interesantes –supongo que como a vosotros–. A veces rituales. Bueno, digámoslo. Pero tenemos una pila de órganos y tenemos uno, que es el Consejo Confederal, ¿alguien cree que la Comisión Ejecutiva o el secretario general, que tiene que rendir cuentas y hacer aprobar allí la firma de un acuerdo, la convocatoria de una huelga, la hoja de ruta, puede saltarse esto a la torera y yo ser un «autoritario» cuando hay un órgano que representa vuestras organizaciones, ponderando la afiliación, al 50% la rama y el territorio, y ponderando nuestras corrientes sindicales? ¿Qué órgano mejor que ese? Hay gente que dice: es que es mucha gente. Es que para ponderar tiene que estar mucha gente.

Yo trabajo mucho. Para cada Consejo escribo un informe. Leí el otro día un panfleto que anda por ahí que decía que es que yo los informes los presento justo al entrar. Es que es lo preceptivo. Y creo que soy el primer secretario general de esta casa que ha presentado todos los informes por escrito, excepto cuando eran Consejos extraordinarios para una cosita pequeña. Y se me ha dicho de los informes lo mismo que he oído de éste: que eran descriptivos, que no sé qué, que tal...

Volvamos a lo del gobierno. El gobierno de una organización de organizaciones tiene restricciones, ¿eh? Por lo tanto, nadie va a acertar. Y son restricciones establecidas y respetables. Son dos. Tiene que pasar entre Escila y Caribdis: el respeto a la autonomía de las organizaciones confederadas y el respeto al marco general. No hay otro invento, está todo inventado. El respeto a la autonomía, que siempre lo habrá en nuestros estatutos; igual que siempre habrá el respeto a un marco general. Y tan respetable es uno como el otro. Y a veces se respetan y a veces no. No es un drama, pero es mejor no generar malas costumbres; porque si se nos rompe el marco general, nos debilitamos; si rompemos el nivel de autonomía y de desarrollo de cada organización, corremos menos. Y no hay que ponerse nerviosos, pero esas son las restricciones de gobernanza de esto, no se puede inventar nada. Luego, tener buen tino y acertar. Pero siempre esta organización se ha regido y se regirá así. No hay otra manera, por mucho que demos vueltas al meollo.

Habrà, evidentemente, en el oído de la gente que se siente en las sillas de la Comisión Ejecutiva, ecos de reclamo de mejor gobierno. Yo se lo he dicho a mis compañeros: la próxima Comisión Ejecutiva tiene que verse mucho con las organizaciones. A mí no me hubiera importado componer una Ejecutiva de otra manera que se comentó, aunque luego parecía que no.

El Comité Confederal. Hemos convocado pocos Comités Confederales. Pues se reunirá más veces. Se dice: hemos de buscar una manera para que sea más efectivo. Bueno, buscaremos temas para que la gente se vea cara a cara; el Comité Confederal es un órgano donde la gente en realidad debería estar sentada en círculo mirándose unos a otros, porque lo que yo proponga en ese Comité, igual a Paco Carbonero, si sigue siendo secretario general de Andalucía por algún tiempo y yo soy el secretario de una Federación, le lesiona. Pero ese Comité es un órgano para cooperar con la dirección del sindicato, para poner la oreja, para recibir el eco.

La gobernanza, queridos compañeros y compañeras, es una palabra que no se debe sobar mucho. Claro que tenemos gobierno. ¿Alguien cree que esta rueda que ha recorrido tanto no tiene eje? No se lo cree nadie.

Y por lo demás, tenemos que bajar el diapasón. Claro que tenemos gobierno. Una cosa que crece tiene gobierno. Lo que decrece no sé si no tiene gobierno o no tiene software. Pero nosotros tenemos gobierno y tenemos software, porque vamos para arriba.

El arte del gobierno ya está inventado. Es la democracia. Un gobierno toma decisiones. Es que se hizo para eso. No se elige un gobierno para ver quiénes son los más guapos; eso es un casting. Se elige un gobierno para gobernar, y antes se le

pone la brida. La brida es el Programa de Acción. Pero se elige para gobernar con lo aprobado en la misma sesión. No para otra cosa. No para ver quiénes están ahí. Y una vez que está puesto, está para gobernar. Y gobernar no es machacar, no es cabrear; pero cuando se dice que hay que hacer una cosa, porque se ha decidido, hay que hacerla. Yo no sé cómo decirlo de otra manera, es que hay que hacerla. Si no, ¿para qué lo discutimos? Hay que hacerla y no quejarse.

El que forma parte del ámbito de decisión es autónomo y soberano para incluir su propuesta, pero una vez que la propuesta se ha convertido en una propuesta que sale de ese ámbito, es súbdito de esa propuesta. Lo dije en un consejo y me llamaron monárquico por hablar de súbditos, pero es que la democracia tiene dos fases, y esto lo leí de un politólogo: el pueblo es soberano cuando mete la papeleta, y cuando se abre la urna y se dice lo que ha salido de la papeleta, es súbdito, si es demócrata.

Por eso, una cosa es democracia y otra consenso. La democracia se inventó para los gobiernos, y el consenso para buscar ampliar la base del gobierno y para llevarse bien. La minoría, a la hora de tomar una decisión, no es que tenga que acatar, es que si quiere seguir siendo llamada a gobernar tiene que gobernar con lo que ha salido de allí, y no puede paralizar la acción quejándose de que a mí esto no me gusta. No puede. Porque la democracia es lo contrario al «diktat» de unos pocos. Ésa es la diferencia. El dictado de unos pocos no es democracia, es coacción.

En el Programa de Acción hay propuestas para reforzar el buen gobierno, y se aplicarán todas, y si se nos ocurre otra mejor, la aplicaremos después de pasarla por el órgano máximo, que es el Consejo Confederal. Y haremos caso de eso.

Con este Programa de Acción vamos a tener pocos problemas. ¿Sabéis por qué? Leeros de nuevo con cariño el informe. Porque cuando se tiene éxito, en cualquier empresa, uno está más cómodo porque sabe cómo ir. Y nosotros deberíamos estar cómodos con el Programa de Acción, porque este Programa de Acción no sólo nace del anterior que nos ha dado esta época, sino de la experiencia positiva de nuestro resultado en esta trayectoria.

Yo, compañeros y compañeras, voy a incluir aquí cosas. Voy a reforzar la valoración, por ejemplo, de cosas que han ocurrido y que cito ahí en pocas líneas (pero que nadie considere que las pocas líneas tienen poco peso en un informe general) como la consecución y el logro del Estatuto Básico de la Función Pública.

Que el diálogo social no sólo es el diálogo social tripartito o bipartito, gobierno central, organizaciones empresariales y sindicatos, y que hay diálogo en las CCAA no

se olvida, pero el Informe General es el Informe General de la Confederación, no entendiendo la Confederación como toda la masa afiliativa, sus órganos, sus organizaciones, sus estructuras.

Entre las cosas que creo que nos han salido relativamente bien: el proyecto y el programa que elaboramos de Formación Sindical, aunque creo que requiere desarrollo y gobierno futuro. La Formación Sindical tiene muchísima importancia porque nos está entrando mucha afiliación y tenemos un buen banquillo de sindicalistas jóvenes.

Entre las cosas que nos han funcionado, se ha limpiado –no tengo por qué decir más, se ha limpiado– el FOREM. Ha sido un excelente trabajo.

Al hilo de que el diálogo social no se agota en la mesa del Gobierno central, creo que puede incluirse un área de gobierno que coordine, en el sentido de conocimiento, transferencia de conocimientos, todo lo relativo al diálogo social autonómico (no que controle, no tiene que controlar porque son las organizaciones territoriales las que tienen que llevar las cosas). Ahí hay un área de trabajo que durante este mandato hemos a veces considerado si sería conveniente incluirlo. Creo que hay una posibilidad.

Y una cosa que se reclamó en varias intervenciones. Me parece que lo decía Juan Sifre y creo que también habló de ello Felipe López: Pensar mucho en los de abajo. Una frase que dije y que leí era «proteger a los de abajo, empleo para los de en medio, responsabilidades a los de arriba». En ese sentido, un sindicato, no sólo por ser de clase, sino por tener nuestras señas identitarias, nuestra ideología, tiene que ser un sindicato que piense antes en los de abajo que en nosotros mismos. Eso tiene muchísima repercusión.

Nosotros representamos intereses generales; no hay diferencia entre los intereses generales y los intereses de los trabajadores, no hay ninguna diferencia. Primero, porque los trabajadores somos la mayoría y nos toca de casi todo lo general. Segundo, porque es imposible representar bien a los trabajadores sin representar los intereses generales. Si rompemos el marco general, ni los intereses de parte están bien representados. Pero siempre mirando hacia abajo.

Yo llamo a votar este informe. Llamo a votar esto porque nos estamos afirmando en nuestro trabajo. El voto favorable al listado de cosas que hemos hecho; el decir esto nos parece bien, no es que yo os caiga bien, es afirmarnos en el compromiso de seguir yendo bien. Es imposible votar a continuación seguir yendo bien y decir que esto de atrás ha sido regular. Qué queréis que os diga.

Y os pido con este voto cuidar al sindicato y su proyección. Y os pido con este voto no deformar nuestros logros hasta el esperpento, no sea que pasemos por tontos o locos, o gente peligrosa. Que no lo somos, ¿eh?

Nosotros somos gente honesta, libre, echada para adelante y no tenemos ningún motivo para andar con cara de mala leche y la cabeza baja, ni mirándonos a nosotros, ni mirando para afuera. Así que levantad la cabeza y votad lo que queráis, pero votad; sí, y votad con el mismo orgullo humilde con el que yo, aunque no votéis que sí al informe, me siento absolutamente tranquilo y con una carga enorme de autoestima por ser el secretario general de esta Comisión Ejecutiva, en este mandato y con estos logros. Votad lo que queráis, pero no olvidéis esto que os digo, porque os quiero mucho y soy un buen consejero.

Viva CCOO

Madrid, 19 de diciembre de 2008

# Programa de acción

**PROGRAMA DE ACCIÓN**

**Ponencia aprobada en  
el 9º Congreso Confederal**

**Índice****PROGRAMA DE ACCIÓN****Eje 1**

**Situar el papel central del trabajo en la sociedad**, porque los trabajadores y trabajadoras son la mayor riqueza de un país. Hacer valer el diálogo social para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social ..... 77

**Eje 2**

**Exigir un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, cohesión social y sostenibilidad.** Inversión productiva frente a inversión especulativa, suficiencia de los recursos de las Administraciones Públicas y equidad en el gasto, rentas salariales y red de protección social ..... 91

**Eje 3**

**Desarrollar más acción sindical en las empresas y más negociación colectiva.** Extender la atención directa y permanente en los centros de trabajo. Extender el convenio colectivo al conjunto de la población asalariada. Proteger a las trabajadoras y trabajadores con más precariedad ..... 108

**Eje 4**

**Contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical.** Participar activamente en la construcción de la acción sindical transnacional, promover la negociación colectiva europea, cooperar para fortalecer el sindicalismo internacional ..... 125

**Eje 5**

**Ampliar la cooperación en nuestro trabajo sindical**, para ganar en eficacia hacia los trabajadores y trabajadoras y para asegurar la confederalidad ..... 139

**Eje 6**

**Asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato.** Seguir ampliando la afiliación. Más participación, voz e influencia de las mujeres y de los jóvenes ..... 148

**Eje 7**

**Gestionar los recursos para la afiliación y para mejorar la organización** ..... 158

**EJE  
1**

**Situar el papel central del trabajo en la sociedad**, porque los trabajadores y trabajadoras son la mayor riqueza de un país. Hacer valer el diálogo social para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social.

**El diagnóstico**

1. España ha vivido una larga etapa de crecimiento económico en la última década que se ha traducido, a su vez, en un importante crecimiento del empleo, lo que ha permitido aumentar la renta por habitante, la población ocupada, especialmente mujeres y trabajadores y trabajadoras inmigrantes, reducir la tasa de paro y recortar las diferencias con la Unión Europea en esos indicadores, aunque no ha sido así en otros de protección social.
2. El crecimiento se ha basado en exceso en la construcción de vivienda residencial y en los servicios de consumo de bajo valor añadido. La inversión se ha dirigido a las actividades menos productivas, de rentabilidad inmediata y más inflacionistas al no estar abiertas a la competencia internacional. Este patrón de crecimiento, basado en la precariedad laboral como estrategia competitiva, ha creado muchos puestos de trabajo, pero temporales, mal remunerados, con alta siniestralidad laboral y muy vulnerables ante un cambio de ciclo.
3. Esta orientación productiva supone un mal posicionamiento competitivo de nuestro país, sobre todo en los sectores que tienen más globalizados sus mercados. La competencia por abajo, que reduce las condiciones salariales y laborales y desprecia la cualificación de la mano de obra, es ineficaz para garantizar un desarrollo económico sostenible, pues estas actividades tienen un mayor riesgo de deslocalización hacia países con condiciones laborales más bajas.
4. CCOO ha señalado los límites de este modelo de crecimiento y propugnado un cambio que frene sus elementos más negativos, la baja productividad de la economía, la negativa cuenta corriente, el endeudamiento de las familias, la precariedad laboral. El año 2008 refleja una inflexión en la economía y en el empleo. Las predicciones sobre el crecimiento son a la baja y aumenta el desempleo, en un contexto de crisis de liquidez en el mercado interbancario, iniciada en EEUU, a la que se suma, en el caso de España, la caída de la construcción de vivienda residencial, el descenso del consumo interno y la alta inflación.



5. La siniestralidad laboral ha estado en el centro de las preocupaciones de CCOO. Progresivamente ha habido una importante disminución de las muertes por accidente de trabajo, aunque se mantienen todavía cifras insoportablemente altas. Los avances ponen de manifiesto que es posible intervenir sobre la protección de la salud y, con políticas más firmes y sostenidas, erradicar esa plaga social. En las enfermedades profesionales está casi todo por hacer y la responsabilidad de las mutuas, del Instituto Nacional de Seguridad Social y de las Administraciones sanitarias para hacer visible este grave problema y acometerlo es insoslayable.
6. Durante la etapa de crecimiento, las mujeres se han beneficiado más de la creación de empleo y de la reducción del paro, aunque las diferencias en tasas de actividad, ocupación y paro con los hombres siguen siendo muy altas. Éstos han alcanzado ya las tasas medias de los hombres europeos, pero no así las mujeres españolas respecto a las europeas. A su vez, la dualidad sectorial del crecimiento, muy intenso en el sector servicios, además de en la construcción, ha aumentado la segregación ocupacional, y el 70% de las mujeres ocupadas se concentran en 7 ramas de actividad, con un peso creciente en las ocupaciones de menor cualificación.
7. Aunque la economía ha creado un importante volumen de empleo indefinido, el empleo temporal creció más que aquél desde finales de 2003 y la tasa de temporalidad empezó a aumentar. La entrada en vigor del acuerdo laboral tripartito de junio de 2006 contribuyó, en su primer año de vigencia, a frenar el mayor crecimiento del empleo temporal y a reducir la tasa de temporalidad, más en el sector privado que en el público, más entre las mujeres que entre los hombres, más entre los jóvenes que entre los adultos. La caída del empleo en construcción y en servicios está afectando más a los trabajadores y trabajadoras temporales.
8. El modelo de crecimiento ha configurado un modelo migratorio en el que han primado las reglas del mercado, y se ha intensificado una demanda empresarial de empleo precario, mal remunerado y la utilización de empleo irregular. La novedad para la economía española ha sido no sólo el rápido crecimiento de la inmigración, sino el elevado número de trabajadores y trabajadoras sin derechos que forman parte de la población activa, a pesar de los esfuerzos realizados, con el consiguiente debilitamiento de la igualdad y de la cohesión social. CCOO ha trabajado para revertir la situación, comprometiéndose con el proceso extraordinario de regularización de 2005 y apostando por la ordenación de los flujos para asegurar los derechos laborales a la población inmigrante.

9. A su vez, el sistema productivo basado en las actividades más intensivas en mano de obra ha alimentado indirectamente el abandono de los estudios de muchos jóvenes que han podido trabajar de cualquier cosa y la sobrecualificación de una parte de la población universitaria en los empleos a los que accede, por el desajuste entre actividad productiva y formación. Los grandes avances producidos en el acceso a la educación de la población española y la extensión de la educación superior no deben ocultar los retos a los que se enfrenta el sistema educativo y que no han resuelto las últimas reformas educativas. Perseguir su excelencia, apostar por la educación pública y aumentar el gasto son claves para asegurar el derecho a la educación en igualdad y para afrontar un cambio de modelo productivo y atender nuevos requerimientos.
10. La negativa situación económica del último periodo y la destrucción de empleo no permiten absorber a la población activa, en su mayoría extranjera, que se incorpora al mercado laboral. Las oportunidades de empleo en las actividades intensivas en mano de obra se reducen y quienes pudieron trabajar en ellas son ahora los más afectados por el paro: la población inmigrante, los jóvenes con bajo nivel de estudios, las mujeres en las actividades más vulnerables de los servicios. A su vez, la industria no está creando empleo y no está siendo la alternativa a esos otros sectores.
11. Mediante el diálogo social de los últimos cuatro años, CCOO ha contribuido al desarrollo de medidas y normas muy importantes a favor de la igualdad, de los derechos y de la cohesión social<sup>1</sup>, que forman parte del objetivo que propugnamos de invertir en las personas, pero sus resultados serán limitados si paralelamente no se produce el cambio hacia un sistema productivo más solvente.
12. CCOO defenderá, tanto más en una coyuntura económica poco favorable, el impulso de una economía más productiva que sea capaz de generar empleo de calidad. Esto requiere, a su vez, hacer valer el papel central del trabajo en la sociedad e invertir en las personas, porque el capital humano es la mayor riqueza del país.

<sup>1</sup> En el ámbito estatal, la subida del Salario Mínimo Interprofesional, la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención de las Personas en Situación de Dependencia, el Reglamento de la Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España, la Ley para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, la Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo, o el nuevo Sistema de Formación para el Empleo.

## EJE 1. LOS OBJETIVOS Y PRIORIDADES

---

13. 1. Defender la inversión en empleo de calidad y en todos sus componentes, estabilidad, seguridad, igualdad, integración, formación permanente y protección ante el desempleo. El cambio productivo que propugnamos abunda en este objetivo.
  14. 2. Contribuir a que la mejora del sistema educativo y de Formación Profesional esté en el centro de las prioridades y acciones del Gobierno.
  15. 3. Exigir que funcionen adecuadamente los instrumentos y las instituciones que velan por la protección del empleo, por las personas desempleadas y por el cumplimiento de las normas laborales. Los Servicios Públicos de Empleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social son una prioridad para CCOO.
  16. 4. Hacer valer el diálogo social como un instrumento para mejorar las relaciones laborales y la cohesión social.
- 

### Eje 1. Las acciones del Objetivo 1

17. Exigir un tratamiento integrado de todos los elementos que conforman el empleo de calidad, el empleo seguro, estable, con igualdad y con plenos derechos laborales y sociales. Defender la seguridad de las trabajadoras y trabajadores en el puesto de trabajo, a través de la formación permanente y de la negociación colectiva en las empresas. Defender la seguridad de las trabajadoras y trabajadores en el mercado laboral reclamando un crecimiento económico sostenido y sostenible que cree puestos de trabajo estables, con más formación permanente, con políticas públicas de reinserción laboral y de protección por desempleo.
18. Defender que la mayor estabilidad y la reducción de la temporalidad requieren de la inversión productiva, del mayor desarrollo industrial y de los servicios de valor añadido y del cumplimiento de las normas laborales, porque sin estas premisas de nada valen las reformas de las leyes laborales. Defender que la dualidad del mercado de trabajo la produce un modelo de competencia basado en las actividades intensivas en mano de obra barata, frente a quienes sostienen interesadamente que la causa está en la protección del puesto de trabajo y del despido, como se hace desde las instituciones europeas bajo el concepto de flexiguridad introducido en la política europea de empleo. Sostendremos estos criterios en los procesos de diálogo social con los gobiernos y con la patronal.

19. Asegurar la igualdad laboral, conjugando la exigencia de normas que contribuyan a ese objetivo con la acción sindical en las empresas y en la negociación colectiva. Luchar contra la discriminación por razón de sexo, orientación sexual, edad, origen. Asegurar la igualdad de trato y la no discriminación laboral de las y los trabajadores homosexuales, transexuales o bisexuales en todos los ámbitos para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos laborales y proteger su dignidad en el trabajo.
20. Desarrollar políticas de igualdad y no discriminación para mejorar la posición laboral de las mujeres, estableciendo una estrategia sindical específica para desarrollar la Ley de Igualdad en su vertiente laboral. Elevar sus tasas de actividad y de empleo hasta equipararlas como mínimo a las masculinas y reducir la tasa de paro. Situar como objetivo en el conjunto de la sociedad la reducción de la fuerte segregación ocupacional de las mujeres para incidir sobre la desigualdad salarial, la promoción y la formación permanente, la estabilidad y la seguridad en el empleo. Reducir la creciente temporalidad de las mujeres en las Administraciones Públicas (AAPP) y el alto diferencial existente con los hombres, cuando en el sector privado la brecha se ha reducido. Crear servicios públicos para el cuidado de las personas dependientes y para la escolarización infantil de 0 a 3 años. Promover la participación de los hombres en las tareas de cuidado.
21. Apoyar el proceso de inserción laboral de los jóvenes con políticas públicas (conexión entre el sistema educativo y el productivo, prestaciones complementarias, vivienda) para romper con la actual situación española, donde la emancipación es lenta y larga y la precariedad en el empleo es el peaje para su inserción laboral. Reclamar que las políticas públicas apoyen el proceso de inserción y no se limiten a la regulación de contratos para jóvenes. Delimitar o precisar la relación entre empleo y voluntariado en el tercer sector, impulsando la negociación colectiva de estos/as trabajadores/as.
22. Facilitar la conexión entre el proceso formativo de los jóvenes y el mundo laboral, propugnando una regulación adecuada de las prácticas formativas donde no existe norma o es insuficiente, con participación sindical, negociando compromisos de contratación indefinida al finalizar las prácticas y desarrollando planes de actuación en las empresas para revertir el uso de becas y prácticas no laborales con personas ya tituladas, y abogando por el reconocimiento del personal investigador, la homogeneización de sus condiciones laborales y la creación de plazas estables. Buscar la coherencia entre los niveles y especialidades educativas y las demandas del mercado de trabajo, mediante la prospección y la orientación. Re-

ducir el fracaso y abandono escolar y promocionar la formación profesional de calidad. Facilitar la formación y el empleo y promover la buena utilización de los contratos de formación y de prácticas, su transformación posterior en indefinidos y exigir el derecho a la prestación por desempleo en el contrato de formación.

23. Defender la igualdad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, evitando su expulsión indiscriminada de las empresas y los obstáculos existentes para su posterior reinserción laboral. Promover que las políticas públicas apoyen tanto el mantenimiento del empleo como la reinserción, y mantengan la coherencia con las de Seguridad Social (desempleo y pensiones). Defender que las estrategias empresariales tengan en cuenta, también, otros aspectos como la formación permanente, la reducción de jornada, las actividades penosas o peligrosas, la jubilación parcial y flexible, etc.
24. Exigir una política de inmigración laboral con derechos, con una ordenación de flujos migratorios desde el escrupuloso respeto a los derechos humanos, con la ratificación por parte del Gobierno español de las conclusiones de la Convención Internacional aprobadas por la Asamblea General de la ONU, pero también una política migratoria con recursos económicos y medios. La caída de la actividad en los sectores muy intensivos en mano de obra y el necesario cambio en el patrón de crecimiento requieren un cambio en la intensidad y ordenación de los flujos migratorios laborales.
25. Conectar la política migratoria a la política general de empleo (aumentar la tasa de actividad de las mujeres, reducir el paro, prever la formación). Planificar la capacidad de acogida según las necesidades del mercado de trabajo: establecer un cupo anual de permisos de residencia y trabajo con todas las vías de entrada, incluyendo a quienes no están sujetos a la situación nacional de empleo, y posibilitar la utilización del contingente a las pequeñas empresas. Proteger y garantizar el derecho a vivir en familia, estableciendo una política que facilite la integración social y laboral de las personas reagrupadas. Ordenar los flujos de entrada: exigencia de visados, control de fronteras, coordinación de los distintos departamentos ministeriales y cooperación internacional. Facilitar la contratación en origen: crear una ventanilla única, reformar y reforzar la Administración española en el exterior y garantizar la contratación adecuada por los SPE<sup>2</sup>. Perseguir el empleo ilegal, dotando de medios a la ITSS<sup>3</sup> y mecanismos de participación a las organizaciones sindicales.

<sup>2</sup> Servicios Públicos de Empleo (SPE).

<sup>3</sup> Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

26. Crear una Agencia Estatal de Migraciones que dirija y coordine todas las instancias y actuaciones que intervienen en la política migratoria y una base de datos integrada para conocimiento estadístico de todas las variables. Asegurar las redes de protección social y de integración para responder a las necesidades del conjunto de la población derivadas de su aumento, y por un compromiso coherente con la aportación demográfica y laboral de la población inmigrante.
27. Promover el empleo ordinario de las personas con discapacidad<sup>4</sup> es el objetivo prioritario de CCOO. Trabajar por el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva y hacer un seguimiento del grado de cumplimiento en las empresas y Administraciones Públicas. Reorientar las políticas activas de empleo para favorecer la ocupación de estos trabajadores y trabajadoras, utilizando las posibilidades que ofrece la Estrategia Global de Empleo para Personas con Discapacidad 2008-2012. Facilitar el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario y apoyarlo con bonificaciones y/o ayudas económicas. Modular los incentivos económicos al empleo en función del grado y tipo de discapacidad.
28. Desarrollar y aplicar la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo. Implicar al conjunto de agentes e instituciones responsables, promoviendo medidas que impidan que la Administración salga impune cuando incumpla medidas en materia de prevención de riesgos y que corrijan la actual burocracia de los actos administrativos; desarrollar el papel de los agentes territoriales y sectoriales de prevención; aumentar la calidad de la prevención; apoyar el cumplimiento de la normativa en las pymes; elaborar el Plan Nacional de Formación. Situar como objetivo central el reconocimiento de las enfermedades profesionales y su prevención. Exigir la participación sindical en la organización del trabajo para mejorar las condiciones laborales, combatir las desigualdades en salud laboral y acometer los riesgos desde su origen. Fortalecer el sistema de información e investigación en salud laboral. Reformar y democratizar las mutuas: insertándolas en el sistema público de protección social, reduciendo su número y equilibrando su presencia territorial y de servicios, asegurando la igualdad en las prestaciones y mejorando su calidad, estableciendo la participación de los trabajadores en su elección y gestión, y asegurando el mantenimiento del empleo. Actualizar anualmente el Baremo de Lesiones Permanentes No Invalidantes derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

<sup>4</sup> En todo el texto debe entenderse indistintamente «personas con discapacidad» o «personas con diversidad funcional».

## Eje 1. Las acciones del Objetivo 2

29. Hacer un buen diagnóstico de la situación del sistema educativo y de Formación Profesional y trabajar para que su mejora sea una exigencia y una prioridad del conjunto de la sociedad, partiendo de una doble premisa: nuestro sistema educativo no tiene buenos resultados en algunos aspectos clave y existe un desajuste entre el sistema productivo y el sistema educativo.
30. Situar como una «anomalía» a corregir la situación educativa española: alto volumen de población con estudios primarios, baja tasa de población con enseñanzas medias y Formación Profesional, una población universitaria proporcionalmente alta, más que la media europea.
31. Defender la enseñanza pública, de calidad, prestigiada, y potenciar su papel vertebrador del sistema educativo. Defender la educación no sexista, laica, científica, crítica, participativa e impulsora de valores.
32. Reclamar la atención sobre cuestiones básicas del sistema educativo: la detección precoz de las dificultades de los alumnos; la prevención del fracaso escolar y del abandono prematuro; la orientación en las etapas clave para poder decidir con criterio los estudios a seguir; la valorización de la formación profesional, la integración de sus tres subsistemas y el incremento de la población que la cursa; la excelencia de la universidad, su autonomía y su papel de conexión entre formación e investigación; la segregación educativa y el deterioro de la escuela pública; la mejora de resultados en ciencias e idiomas; la cualificación del profesorado; la responsabilidad de las familias. Y otros temas no menos importantes como la generalización del servicio público educativo de 0 a 3 años, la integración de la nueva población inmigrante o los horarios y las actividades extraescolares en las etapas educativas iniciales. Exigir el cumplimiento de los objetivos europeos fijados para 2010.
33. Considerar que las leyes educativas no son toda la solución a los problemas del sistema y que reformarlas continuamente puede ser una parte del problema. Considerar el necesario incremento de la inversión para asegurar una financiación suficiente del sistema educativo, incluidos los servicios complementarios, con criterios de equidad y su mayor eficiencia. Reclamar un pacto educativo que asegure la mejora y la estabilidad del sistema.
34. Impulsar un sistema público de Formación Profesional integral e integrado que contemple la inclusión articulada de los tres subsistemas (formación profesional reglada, para personas ocupadas y desempleadas). Desarrolle y extienda los cen-

tros integrados y de referencia de titularidad pública y contemple la orientación profesional como instrumento del sistema integrado. Desarrolle la certificación y acreditación de las cualificaciones y la experiencia profesional. Tenga una conexión permanente con el mercado de trabajo e identifique las demandas productivas y nuevas actividades a través de la prospección y de potenciar y articular los Observatorios existentes (SPE, Educación, Sectoriales, de Negociación Colectiva), para que la formación cursada se corresponda con los empleos a los que se accede. Vincule a los interlocutores sociales.

35. Continuaremos exigiendo, como elementos prioritarios ya contemplados en el subsistema de Formación para el Empleo: el reconocimiento de la experiencia; el Catálogo de Títulos y Certificados de Profesionalidad; una oferta formativa vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones; el acceso prioritario a la formación de los trabajadores y trabajadoras con más dificultades para encontrar empleo o para mantenerse en él; agilizar la homologación de títulos a la población inmigrante; el compromiso empresarial, a través de la negociación colectiva, para el desarrollo de la formación permanente.

### Eje 1. Las acciones del Objetivo 3

36. Demandar a los poderes públicos una mejora de los Servicios Públicos de Empleo y la actualización de las políticas activas de empleo, para que ambos puedan responder a los requerimientos de una coyuntura económica con mayor desempleo.
37. Exigir el cumplimiento de la Ley de Empleo para que las políticas activas de empleo se desarrollen definiendo, por parte del personal orientador propio de los SPE, un plan personalizado de inserción laboral para cada demandante de empleo. Exigir cumplir la Estrategia Europea de Empleo para prevenir el paro de larga duración, atendiendo a todos los jóvenes antes del sexto mes en desempleo, a los adultos antes del duodécimo mes, y al 25% de las personas desempleadas de larga duración. Exigir la constitución de los órganos, ya regulados, de coordinación, evaluación y de participación del Sistema Nacional de Empleo, el Consejo General y la Comisión Permanente, integrados por el SPE estatal, los SPE de las CCAA<sup>5</sup> e interlocutores sociales, para avanzar en la puesta en común de objetivos, prioridades e instrumentos.
38. Defender que los SPE, mediante la gestión directa, cumplan con sus funciones básicas. Definir los objetivos y prioridades de sus actuaciones. Conocer las ne-

<sup>5</sup> Comunidades Autónomas (CCAA).



cesidades de las empresas y el perfil de los demandantes de empleo. Hacer un buen diagnóstico de la persona desempleada, definir con ella un plan personalizado de reinserción laboral y apoyarlo. Orientar la formación según las necesidades detectadas. Aumentar sus niveles de intermediación laboral, siendo más proactivos en la captación de ofertas de empleo para que éstas circulen por los SPE. Evaluar los resultados de sus actuaciones.

39. Demandar los recursos económicos necesarios para fortalecer los SPE, para que cuenten con el personal adecuado, frente a la externalización de sus funciones básicas. Reclamar una revisión del papel que desempeñan las entidades colaboradoras en la gestión de las diferentes políticas y programas, con el objetivo de eliminar ineficiencias y coordinar mejor los esfuerzos; estableciendo mecanismos de evaluación y retornando una parte de los recursos económicos externalizados a la gestión directa de los SPE.
40. Reclamar las aportaciones económicas necesarias de la Administración General del Estado, obtenidas vía impuestos, para financiar las políticas activas de empleo contempladas en el presupuesto común del SPE estatal, y prioritariamente para cubrir el gasto en bonificaciones a la contratación indefinida inicial «selectivas y eficientes» revertiendo la situación actual en la que las cotizaciones sociales de los trabajadores y trabajadoras son la única fuente de ingresos de dicho presupuesto.
41. Asegurar y mejorar la protección económica por desempleo, demandando especial atención a las personas desempleadas con una menor intensidad y calidad de la protección: las mujeres, con una menor tasa de cobertura que los hombres y menor acceso a las prestaciones contributivas; los jóvenes, para los que demandaremos el derecho al desempleo en el contrato de formación; las personas inmigrantes, que están infrarrepresentadas en el registro de los SPE porque una parte significativa se ve obligada a trabajar sin contrato y no pueden inscribirse como demandantes, y a quienes sin reunir los requisitos de acceso carecen de rentas alternativas. Sobre el análisis de todas estas situaciones demandaremos las modificaciones normativas que sean necesarias para asegurar la protección a quienes más la necesitan. Mantendremos la reivindicación de establecer por ley la revalorización anual del Indicador Público de Rentas Múltiples (IPREM).
42. Renovar las propuestas de CCOO de revalorizar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que, tal como le otorga la ley, consiga ser un eficaz instrumento del Estado en la vigilancia y control del cumplimiento de la ley. Para que ello sea posible es imprescindible aumentar los recursos humanos y técnicos de que dispone en la actualidad (número de inspectores, subinspectores y perso-

nal administrativo) y acercarnos a la media de los países de la Unión Europea. Avanzar en la planificación de la acción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para que intervenga en los temas más relevantes de las relaciones laborales (fraude en la contratación, cesión ilegal de trabajadores, empleo sumergido, igualdad y no discriminación, salud y seguridad de los trabajadores, falsos autónomos, fraude en la Seguridad Social...). Reducir los plazos de sus actuaciones y aumentar la gravedad de ciertas infracciones y la cuantía de las sanciones; publicitar las actuaciones y resultados de la acción inspectora, los generales y los específicos en determinados sectores o empresas, para dar valor a su función social como garante del cumplimiento de las normas. Defender la integridad del sistema y el acto único de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que asegure la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad Social en el conjunto del Estado, con independencia de la Administración a la que pertenezcan. Defender la creación de una Agencia Estatal y de los mecanismos de coordinación necesarios con las CCAA, que ejerzan –en cumplimiento de sus Estatutos de Autonomía– la función pública inspectora en los ámbitos de sus competencias, para garantizar la unidad de acto y la eficacia de la función inspectora.

### **Eje 1. Los instrumentos de intervención y evaluación**

43. El desarrollo de las normas y los acuerdos participados por CCOO son instrumentos que debemos considerar como herramientas de trabajo y evaluar su eficacia y resultados.
44. La dirección confederal establecerá, de acuerdo con las organizaciones confederadas, criterios comunes de actuación y objetivos prioritarios en las materias que afectan al conjunto de la población asalariada, tanto para abordar procesos de negociación como para extender nuestro discurso, desarrollar propuestas, campañas y movilizaciones.
45. Las diferentes estructuras confederales aprovecharán su participación en los marcos de seguimiento de los Fondos Estructurales para incidir en los objetivos y prioridades acordados en los tres ejes básicos: inversión productiva, políticas de empleo y políticas de igualdad.
46. La Comisión Ejecutiva Confederal trabajará en iniciativas para situar en el debate público los retos a los que se enfrenta el sistema educativo y su mejora, y actuaciones que incidan en la acción política general y de las Administraciones Públicas.

47. Quienes se responsabilizan del trabajo en los temas de mujer, empleo y negociación colectiva impulsarán, desde la coordinación confederal, la realización de planes específicos de trabajo para reducir la segregación ocupacional de las mujeres y apoyar su diversificación profesional. Esos mismos responsables, junto a quienes se ocupen de las políticas de juventud y de inmigración, establecerán planes específicos de trabajo en los sectores de mayor precariedad laboral.
48. En salud laboral deberemos trabajar con las metodologías y propuestas de intervención que incorporan la perspectiva de género (ISTAS 21, riesgos químicos y disruptores endocrinos, embarazo y lactancia), especializar a una persona en los Gabinetes de Salud Laboral e incorporar a las mujeres como delegadas de prevención. La dirección confederal estudiará crear una Fundación de Ayuda a las Víctimas de Accidentes Laborales.
49. Las secretarías confederales correspondientes, en coordinación con las federaciones estatales, desarrollarán un seguimiento del cumplimiento de la cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad, la adaptación de los puestos de trabajo, la mejora en la accesibilidad (en las empresas y Administraciones Públicas y en el sindicato durante el mandato), así como sobre el despliegue de los criterios para la negociación colectiva.
50. Las secretarías que se ocupan de las políticas de igualdad trabajarán para eliminar las barreras laborales y la discriminación en el empleo por razones de orientación sexual, especialmente desde la coordinación con las áreas de acción sindical y negociación colectiva.
51. La Comisión Ejecutiva Confederal promoverá una discusión general en el sindicato sobre el sistema de gestión de la Formación para el Empleo, la gestión sindical con los medios propios, el papel de otras empresas consultoras y el control sindical.
52. La Comisión Ejecutiva Confederal promoverá un debate sobre el mantenimiento en el empleo y la igualdad de trato de los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, teniendo en cuenta los cambios sociolaborales que se están produciendo (vidas laborales más cortas por el retraso en la entrada al mercado de trabajo y el mayor tiempo dedicado a la formación previa, mayores expectativas de vida), y teniendo en cuenta que en las cuestiones relativas al mantenimiento del empleo están directamente implicadas las federaciones estatales y en las políticas de fomento del empleo lo están las organizaciones territoriales.

## Eje 1. El diálogo social como un instrumento para mejorar las relaciones laborales y para la cohesión social

53. El diálogo social (DS) en los distintos ámbitos, general, sectorial y autonómico, es un instrumento básico de interlocución, participación y de negociación entre partes, sindicatos, organizaciones empresariales y/o gobiernos, para impulsar un modelo de crecimiento y de desarrollo equilibrado, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental.
54. CCOO entiende el DS como un marco para negociar sus propuestas e influir en los procesos de cambio, con las ventajas derivadas del consenso entre partes que representan intereses contrapuestos. No es un fin en sí mismo. Depende de la voluntad y del compromiso de las partes y está sujeto a circunstancias concretas, por eso no se puede regular. CCOO se compromete con las políticas que negocia y asume el riesgo ante la opinión pública y su afiliación; por lo que exigirá con firmeza el cumplimiento de los acuerdos y compromisos contraídos por nuestras contrapartes. A su vez, los gobiernos deben saber que el DS no sustituye sus propias intervenciones, ni tapa sus carencias. Los grandes temas objeto de DS son, prioritariamente, los vinculados a las rentas del trabajo, políticas de empleo y formación, relaciones laborales y prestaciones sociales, aunque el DS no se agota en ellos y hay otras cuestiones trascendentes en las que CCOO tiene opinión y quiere influir (política económica, fiscal, vivienda protegida, etc.).
55. CCOO reclamará y promoverá, en los diferentes procesos y ámbitos de DS y a través de su participación institucional, que los instrumentos del Estado estén al servicio de la cohesión social. Para contribuir al desarrollo y buen gobierno de las políticas generales que afectan al conjunto de la ciudadanía son claves el papel director de la Administración General del Estado, la coordinación y cooperación del conjunto de las Administraciones Públicas, fomentar la armonización de las políticas y hacer operativos los instrumentos interterritoriales. La aplicación de estos principios es relevante en materias como la suficiencia en los ingresos del Estado, la corresponsabilidad en las decisiones de gasto, la promoción de la inversión productiva, la mejora de los sistemas educativo y sanitario, de los servicios sociales, porque España debe sentar las bases de un modelo productivo alternativo al que ha tocado techo, en una coyuntura económica poco favorable.
56. El DS que afecta a las políticas y leyes generales compromete la interlocución de la dirección confederal, que contará para elaborar propuestas y tomar decisiones con el conjunto de las estructuras. El DS sobre las políticas generales de

un ámbito territorial concreto compromete la interlocución de la dirección de las confederaciones y uniones territoriales, con el concurso de las organizaciones de rama y territoriales de su ámbito. Las federaciones estatales se ocupan de la política general y de la negociación colectiva en su sector de actividad. Además se requiere la coordinación confederal y sectorial al tratar los servicios de interés general o las políticas que trascienden un marco sectorial concreto (sanidad, educación, políticas de vivienda protegida, infraestructuras y movilidad al trabajo, I+D+i, etc.). Los acuerdos que se suscriban deben ser concretos, mensurables y evaluables en sus resultados y contar con instrumentos de seguimiento y evaluación compartidos.

57. Cada estructura, en su responsabilidad específica, establecerá los criterios de coordinación, tanto para la negociación como para la evaluación de resultados derivados de los acuerdos. La dirección confederal mandatará a las secretarías correspondientes para que establezcan objetivos y criterios compartidos en lo que afecta, de una parte, a las políticas de empleo, formación e igualdad, y, de otra, sobre las políticas de inversión productiva (horizontal y sectorial) para abordar el DS en las CCAA y los instrumentos que contribuyan a la evaluación (ver Eje 5 sobre instrumentos de coordinación).

**EJE  
2****Exigir un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, cohesión social y sostenibilidad.**

Inversión productiva frente a inversión especulativa, suficiencia de los recursos de las Administraciones Públicas y equidad en el gasto, rentas salariales y red de protección social.

**El diagnóstico**

58. El importante crecimiento experimentado por la economía española durante más de una década ha estado caracterizado por la fortaleza del consumo de las familias, por el lado de la demanda, y asentado en el sector de la construcción, por el lado de la oferta. Ambos han sido impulsados por los bajos tipos de interés, que han facilitado el endeudamiento a más largo plazo y el desorbitado aumento del precio de la vivienda.
59. Todo ello tuvo lugar en un marco de incremento de la competencia internacional, de cambios estructurales y de un gran dinamismo de las economías de los países emergentes. Cambios y dinamismo que se han desarrollado en un contexto de fuerte predominio de las actividades financieras en el seno de la economía y que, al tener un fuerte componente especulativo y no haber sido objetivo de regulaciones adecuadas por los gobiernos y organismos competentes, dieron pie a un notable aumento del riesgo y las malas prácticas, originando así una crisis sin precedentes, de ámbito mundial, que se ha trasladado rápidamente a la producción de bienes y servicios de todo tipo, con las consecuencias conocidas de una importante recesión en todo el mundo que amenaza los fundamentos mismos del sistema y genera riesgos más que evidentes para el empleo y la solidez de las relaciones laborales. Esta situación afecta de forma muy acusada a la economía española que, habiendo experimentado anteriormente un fuerte crecimiento, impulsado, además de lo ya indicado, por un fuerte volumen de transferencias comunitarias que propició una llegada desordenada y masiva de mano de obra extranjera, ve agudizarse de forma acelerada todas las fragilidades de un modelo productivo caracterizado por la escasez de valor añadido de los bienes y servicios que proporciona, y que tantas veces hemos criticado.
60. El modelo productivo español precisa de la importación masiva de materias primas básicas, acumula un retraso en infraestructuras físicas, desarrollo tec-

nológico y cualificación de las personas, genera una inflación mayor que la de la UE, y ha hecho de los costes laborales su factor primordial de competitividad.

61. La excesiva dependencia de financiación externa de nuestra economía, con un importante y creciente protagonismo de los fondos de inversión, con un fuerte componente especulativo en la composición de la estructura de capital de las empresas, unido al creciente endeudamiento de las mismas, presenta riesgos para el empleo y las relaciones laborales, al imponerse en las estrategias empresariales el objetivo de rentabilidad financiera a corto plazo. Esta situación afecta a la capacidad de intervención del sindicato en la empresa, como se pone de manifiesto en la actual coyuntura internacional caracterizada por la crisis financiera, y dificulta el abordaje de los procesos de innovación para hacer a las empresas más productivas.
62. Este modelo ha abundado en la dualidad del mercado laboral, por lo que, a pesar del crecimiento de los salarios negociados, el efecto de la composición del empleo generado, la política fiscal aplicada y el crecimiento de los beneficios empresariales, ha provocado una reducción del salario medio y la pérdida de peso de las rentas del trabajo en la renta nacional. Así, la brecha salarial se ha incrementado, penalizando sobre todo a jóvenes, mujeres e inmigrantes, quienes mayoritariamente han ocupado los nuevos empleos.
63. Las nuevas desigualdades generadas han limitado el efecto de las políticas reivindicativas desplegadas por las organizaciones de CCOO en la negociación colectiva y mediante el intenso proceso de diálogo social. No obstante, hoy disponemos de nuevos instrumentos negociados (ver Eje 1) que deberán jugar un importante papel en la próxima etapa.
64. La elevada inflación que durante una buena parte del año hemos padecido no tenía sus causas en la evolución de los salarios, como algunos, de forma interesada, proclamaron a diario. Los elevados márgenes empresariales de sectores escasamente o nada expuestos a la competencia internacional, las malas prácticas financieras ya citadas, los precios de los hidrocarburos y de determinadas materias primas explican mejor las causas de cotas que superaron el 4% y que, al estar acompañadas de una pésima política de los precios sometidos a tarifas públicas y de una lamentable pasividad gubernamental a la hora de afrontar las reformas que requieren las estructuras de la intermediación comercial y de algunos sectores con prácticas oligopolís-

ticas, han producido efectos perniciosos en la competitividad de nuestros productos y han afectado muy negativamente a los trabajadores con rentas más bajas y a los pensionistas, que han visto cómo muchos productos de primera necesidad alcanzaban precios que los ponían al borde de lo inaccesible.

65. Por tanto, es imprescindible y urgente acometer cambios sustanciales en el modelo económico y productivo, como demanda CCOO, con políticas dirigidas tanto al diseño de un modelo energético que apueste por reducir la fuerte dependencia de nuestro país como al refuerzo de las infraestructuras físicas y tecnológicas que faciliten la competitividad de las empresas y favorezcan la ordenación del desarrollo territorial e industrial, su sostenibilidad y el cumplimiento de los retos medioambientales.
66. En este sentido, es prioritario fomentar el estímulo a la I+D+i en toda la actividad productiva, para impulsarla y para que los recursos del Fondo Tecnológico creado por la Unión Europea ayuden a corregir los déficit que, pese al incremento de las dotaciones presupuestarias de los últimos años, se siguen arrastrando.
67. Es preciso apostar por un proyecto a largo plazo que diseñe e implemente políticas horizontales y sectoriales que contribuyan a que el peso de la industria española se equipare al de la UE en torno a 2015, que desarrolle los servicios de alto valor añadido y que, junto a un modelo integrado de transporte, impulsor de la movilidad sostenible y de la intercomunicación regional e internacional, permita cumplir con los requerimientos derivados del Protocolo de Kioto y las normativas medioambientales en vigor o que están en proceso de desarrollo. A su vez, hay que aprovechar las oportunidades que se desprenden de estas normativas para ganar en bienestar y poder disputar los nuevos nichos de mercado que aparecen para los productos y procesos que contribuyen a evitar un cambio climático indeseable.
68. La puesta en marcha en la pasada legislatura de las Mesas de Diálogo Social para el seguimiento del Plan Nacional de Asignación de Derechos de Emisiones ha permitido dar los primeros pasos para establecer un marco de análisis común –pionero a nivel mundial– entre las empresas, los sindicatos y el Gobierno, para prevenir los efectos que, en empleo y competitividad, se puedan derivar de esas medidas en los sectores industriales, así como en los llamados sectores difusos, fundamentalmente el transporte y la construcción.



69. El nuevo modelo productivo ha de ser capaz de extender la búsqueda de su eficiencia al ámbito social, desarrollando aquellos aspectos que se derivan de la adopción de programas de Responsabilidad Social de las Empresas que, más allá del cumplimiento de las leyes y normas, deben sentar las bases de un renovado pacto de las empresas con sus trabajadores y los entornos en los que desarrollan su actividad.
70. El menor crecimiento económico del último periodo reduce notablemente los ingresos de las Administraciones Públicas y afecta a su suficiencia, poniendo así de manifiesto las consecuencias de una política fiscal a la que siempre hemos catalogado de inadecuada, tanto por su imprudente carrera hacia la reducción impositiva (a través de continuas rebajas fiscales) como por su falta de equidad (al basar su mayor capacidad recaudatoria sobre las rentas del trabajo y sobre la imposición indirecta).
71. Todo ello afecta negativamente al Estado del Bienestar, que en nuestro país se halla en fase de consolidación y construcción, así como a la ampliación y calidad de la red de servicios públicos. Y puede retrasar la implementación de los que están en fase inicial (atención a la dependencia) o no terminar de diseñar otros que son urgentes (atención a la infancia).
72. Esta coyuntura dificulta el desarrollo de las reivindicaciones que han alcanzado concreción normativa en la anterior legislatura fruto del diálogo social, y hace más urgente corregir las carencias y atender a las nuevas necesidades derivadas de un aumento del desempleo.
73. CCOO renueva su convicción y se compromete con el papel redistribuidor y de progreso que desempeñan unos servicios públicos orientados a promover una efectiva igualdad de oportunidades o a la satisfacción de necesidades, asegurando derechos sociales y prestaciones. Igualmente, reiteramos la firme convicción sobre la contribución de los servicios públicos que conforman el Estado de Bienestar (Seguridad Social, sanidad, educación, dependencia, servicios sociales, etc.) al desarrollo económico, a través de la seguridad que aportan a las personas individualmente consideradas, y como dinamizadores de la economía al aumentar el tamaño de mercado que propician. En este sentido, el proceso de convergencia económica y social experimentado por las diferentes CCAA al hilo de la descentralización política del Estado debe continuar, garantizando unos servicios públicos de calidad en todas ellas.

## EJE 2. LOS OBJETIVOS Y PRIORIDADES

---

74. 1. Impulsar la necesaria transformación del modelo productivo español, con inversiones en sectores de mayor productividad, sostenibilidad, equilibrio territorial y cohesión social, mejorando la competitividad general de la economía española.
  75. 2. Demandar una política fiscal que apueste por la suficiencia, la progresividad y la equidad y aproveche todas sus potencialidades para fomentar un desarrollo sostenible y altamente productivo, para redistribuir mejor la riqueza y fomentar la igualdad de oportunidades.
  76. 3. Impulsar una mejor distribución de la riqueza, mediante la consolidación y mejora de la red de protección social y los servicios públicos prestados a la ciudadanía, buscando la convergencia en gasto social con los países más desarrollados de la UE, para contribuir así a ampliar los vínculos con la sociedad y la dimensión sociopolítica de la acción sindical.
  77. 4. Mejorar el poder adquisitivo de los salarios y las pensiones, actuando decididamente para erradicar las discriminaciones y desigualdades que genera la brecha salarial de mujeres y hombres, desde la negociación colectiva y el diálogo social.
- 

### Eje 2. Los objetivos específicos y las acciones del Objetivo 1

78. Emplazar a los poderes públicos y a las empresas a la concertación de una acción integral y sostenida en el tiempo para impulsar la transformación del modelo productivo español, que atienda no sólo a los elementos más coyunturales (desaceleración del crecimiento), sino a la sostenibilidad del crecimiento, tanto en el componente temporal como social y medioambiental.
79. Recuperar el papel protagonista de la industria y promover los servicios de alto valor añadido como motores del crecimiento económico.
80. Definir objetivos precisos de política sectorial activa, acometiendo la dinamización de los sectores industriales que, como la automoción, aeroespacial, químico, alimentario, junto con sectores emergentes, como las energías renovables, la biotecnología y la nanotecnología, deben jugar un importante papel en la creación de riqueza.
81. Favorecer la aplicación de políticas destinadas a lograr que sectores como la construcción y los servicios, que han sido los protagonistas del crecimiento eco-

nómico y del empleo, sigan desempeñando un importante y adecuado papel en el futuro.

## Las acciones

82. Exigir a los poderes públicos y a la iniciativa privada el impulso de una política sectorial activa, destinada a favorecer el tránsito desde el modelo actual de crecimiento a una economía más productiva y sostenible, en la que la industria, los servicios de alto valor añadido, el turismo, la construcción de infraestructuras básicas y dotacionales, la vivienda social y la rehabilitación de edificios y viviendas pasen a ser los sectores sobre los que se asiente el crecimiento económico.
83. El incremento general de la competitividad de la economía española a partir de la mejora de la productividad de las empresas, en la línea señalada en las conclusiones de los estudios realizados por los Observatorios industriales, implica apostar por la sociedad del conocimiento, por establecer una estrecha vinculación de las empresas y los sectores productivos con el sistema educativo, por impulsar un pacto tecnológico que recupere el diferencial con los países de la UE-15, dotando los recursos financieros necesarios y comprometiendo en su diseño, financiación e implementación al sector privado y a las Administraciones Públicas.
84. A tal fin, los Presupuestos Generales del Estado deben arbitrar partidas dirigidas a políticas integrales (comercio, mercado interior, transporte, educación, energía, medio ambiente y consumo sostenible), porque son las piezas básicas de un modelo industrial y de servicios sustentado en transformaciones estructurales.
85. Demandar el incremento del gasto público y privado en I+D+i en los términos establecidos en la llamada Estrategia de Lisboa, creando o reforzando los instrumentos de coordinación entre los diferentes departamentos ministeriales concernidos y de éstos con las CCAA; así como una más estrecha cooperación con la iniciativa privada, que debe tener un mayor protagonismo inversor. Respaldar la utilización del denominado software libre como motor de desarrollo de un empleo de calidad, de la I+D+i y de la independencia de nuestra industria del software, respecto de las empresas que desarrollan el software propietario.
86. Impulsar la identificación, a partir de la acción concertada entre agentes sociales y poderes públicos, de aquellos sectores productivos en los que las empresas españolas tienen especiales oportunidades de competitividad.

87. Impulsar un Pacto de Estado para un nuevo modelo de transporte, ordenación del territorio e infraestructuras que, desde una apuesta por la intermodalidad y el fomento de los modos con menor impacto ambiental, ponga el acento en el desarrollo de infraestructuras y servicios ferroviarios en los que somos más deficitarios (cercanías y regionales y mercancías), así como en el desarrollo y mantenimiento del conjunto de infraestructuras. Trabajar para incorporar a la acción sindical la movilidad sostenible a los centros de trabajo.
88. Trabajar en favor de una integración real en la red transeuropea del transporte, en el marco de un espacio sin fronteras interiores, con una concepción global y el carácter universal de las infraestructuras, para contribuir a reforzar la cohesión territorial, económica y social.
89. Exigir una acción concertada del conjunto de las Administraciones Públicas para el diseño, financiación y desarrollo de planes generales de movilidad sostenible, incluido el acceso a los centros de trabajo en los distintos parques, polígonos o zonas industrializadas de las poblaciones, que faciliten los objetivos medioambientales comprometidos y contribuyan a la mejora de las condiciones de trabajo y la conciliación de la vida personal y laboral.
90. Reclamar la planificación de la política energética, que es un factor esencial de competitividad. Propugnar un marco regulador estable que asegure el abastecimiento a costes competitivos, que cumpla los objetivos de lucha contra el cambio climático elaborando un mix energético suficientemente diversificado, que aumente la eficiencia y el ahorro energético, que priorice el desarrollo de las renovables y apueste por la mayor cuota posible de autoabastecimiento y por la diversificación de las fuentes de aprovisionamiento de energía primaria. A este respecto, CCOO considera que un factor determinante para paliar el desequilibrio existente entre la demanda de consumo energético y el crecimiento económico es el relacionado con el impulso del ahorro y el uso eficiente de la energía, para lo cual conviene utilizar sistemas energéticos más flexibles y desplegar una mayor eficiencia en la transformación y el uso de la energía. CCOO viene haciendo una apuesta real y rotunda por el desarrollo de las energías renovables, sintonizando así con una casi unánime opinión internacional para que este tipo de energías formen parte del futuro sistema energético de una forma más predominante y segura. Esta apuesta se basa en que son inagotables, respetuosas con el medio ambiente y no generan residuos. Las actuales instalaciones nucleares se construyeron para un periodo determinado de vida útil, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad y la garantía de amortización de inversiones. En algún caso, como el de la central de Zorita, la vida útil ha llegado a su fin. En el de la central

de Garoña, la UR de CCOO de Castilla y León ha pedido su cierre. En las demás, tal periodo se prolongará todavía unos años, pero no existe todavía un consenso sobre cuál es el periodo exacto a considerar como seguro para la vida útil de los reactores en activo. Para CCOO es preciso que se alcance un acuerdo consensuado sobre la evolución de las centrales nucleares en España, resolviendo la controversia actual sobre cuándo y cómo considerar la vida útil para cada una de las centrales existentes. Y se debe hacer teniendo en cuenta distintos factores: el periodo razonable de seguridad, la evolución de la población y de la demanda, la aportación de las centrales a la producción de energía eléctrica, el cumplimiento de los compromisos medioambientales adquiridos por nuestro país para reducir la emisión de gases de efecto invernadero, el desarrollo económico y el desarrollo tecnológico. En este sentido, un eventual escenario de cierre de las centrales nucleares españolas debería acompañarse de un calendario que contemple soluciones a los efectos industriales, laborales y sociales que se puedan derivar de los mismos, adoptando medidas tanto en relación con las plantillas de trabajadores como con respecto al tejido industrial de las comarcas donde se encuentran instaladas. Para ello debiera acordarse un pacto institucional que permita elaborar, aprobar y desarrollar un plan de desarrollo económico y social alternativo a cada central nuclear, basado en la promoción de la instalación de empresas y actividades generadoras de empleo en las localidades donde aquéllas se asientan. La generación de energía eléctrica a través de centrales nucleares ha sido y es un motivo de gran controversia. Este debate debe continuar y la industria nuclear debe encontrar en él el estímulo necesario para hallar respuestas tecnológicas que permitan superar los niveles de seguridad actuales y el tratamiento de los problemas que plantean los residuos generados, en el bien entendido de que si no se producen los necesarios desarrollos en ese sentido, los inconvenientes actuales que presenta la generación nuclear de energía eléctrica aconsejarían la sustitución de este tipo de energía por otras con menores riesgos.

91. Promover el desarrollo de análisis específicos para acometer estrategias en sectores industriales emergentes, así como un tratamiento específico para los sectores susceptibles de reestructuración, que pongan el acento en la calidad y en la innovación, como mejores herramientas para encarar las deslocalizaciones de actividades y empresas.
92. Apoyar el acceso de las pequeñas y medianas empresas (pymes) a la financiación para su desarrollo tecnológico e internacionalización, a la oferta de suelo industrial, la puesta en marcha de la ventanilla única que simplifique los trámites administrativos y que evite la dispersión existente en los programas de ayudas y los problemas de información y complejidad de su tramitación.

93. Impulsar un nuevo pacto de las empresas con sus trabajadores, la sociedad y el territorio mediante la adopción de planes y programas de Responsabilidad Social de las Empresas, el fomento de la inversión socialmente responsable y la participación de la plantilla en la elaboración de estrategias y el seguimiento y resultados, más allá del cumplimiento de la legislación en materia social y medioambiental.

## Eje 2. Las acciones del Objetivo 2

94. Exigir de los poderes públicos y de las fuerzas políticas mayor rigor y coherencia en la suficiencia fiscal para sostener un modelo social similar al de los países europeos más desarrollados, que compatibilice la mayor generación de riqueza con los mecanismos redistributivos y proveedores de bienes públicos que hacen aumentar el bienestar, la seguridad y el desarrollo de la ciudadanía. Exigir el mismo rigor en la elaboración de los presupuestos de las diferentes Administraciones Públicas, para dotarlos de la credibilidad y el realismo que requieren y que el respeto a los ciudadanos impone.
95. Incidir en el abandono de la suicida carrera desfiscalizadora (más allá de momentos o situaciones excepcionales) y en la imprescindible progresividad, reequilibrando las aportaciones derivadas de las rentas del capital y del trabajo. Adoptar las medidas necesarias en el ámbito de la inspección fiscal, así como en el ámbito policial y judicial, para reducir, y si es posible eliminar, la enorme bolsa de fraude fiscal existente en nuestro país y que afecta a empresas y particulares. Revisar la imposición indirecta en sentido amplio (impuestos y tasas), y muy especialmente la que afecta al consumo básico y a los servicios esenciales, para corregir derivas y oportunistas justificaciones inflacionistas y reducir la injusticia que representa el avance de aquélla frente a la imposición directa. Revisar la supresión del Impuesto sobre el Patrimonio y estudiar la manera de proceder a la penalización fiscal de las transacciones inmobiliarias de carácter especulativo.
96. Propiciar, con el sindicalismo europeo y mundial y la sociedad en general, actuaciones comunes y coordinadas para erradicar los paraísos fiscales donde se refugia el dinero de actividades criminales y evasoras que, a su vez, contribuyen a la opacidad del sistema financiero internacional, que cuanto más entrelazado está mayor regulación y transparencia requiere. Reclamamos más coordinación de las autoridades supervisoras del sector financiero y de los mercados de valores, la armonización de las normas contables y una mayor responsabilidad de las entidades auditoras, consultoras y certificadoras de *ratings*.

97. Exigir un verdadero debate sobre la fiscalidad verde o ecológica para garantizar que dicha imposición se oriente al uso más racional de los recursos naturales y energéticos, contribuya a reducir los efectos sobre el cambio climático y la contaminación ambiental y sea progresiva, para evitar que se convierta en un mero instrumento recaudatorio que incremente la imposición indirecta y haga menos equitativo el sistema fiscal.
98. Demandar que un nuevo pacto de financiación autonómica y local responda a las anteriores líneas trazadas, que anteponga la equidad frente al privilegio, sitúe a los ciudadanos como sujetos de los derechos y obligaciones fiscales que dicha condición comporta, y se dote de organismos compartidos para la recaudación eficientes y eficaces que contribuyan así a erradicar tantas actuaciones fraudulentas que parasitan nuestro sistema fiscal.

## Eje 2. Los objetivos específicos y las acciones del Objetivo 3

99. Impulsar un mayor fortalecimiento del incipiente Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), dentro de los respectivos marcos normativos de los Servicios sociales públicos, dotándolo de la red de servicios y de los fondos económicos necesarios, a fin de que la cobertura de sus prestaciones asegure su universalidad en el conjunto del Estado español, contribuyendo así a la generación de puestos de trabajo suficientes y adecuados y garantizando la calidad del empleo y de los servicios. Y todo ello, desde la imprescindible coordinación entre los sistemas públicos (servicios sociales y de salud).
100. Reivindicar el derecho para toda la ciudadanía a la dispensación consentida de cuidados paliativos, así como a que se reconozca y respete el denominado testamento vital. Asimismo abogaremos porque el debate sobre la eutanasia, que está adquiriendo creciente importancia en nuestra sociedad, se desarrolle con delicadeza y respeto para las distintas posiciones que se confrontan en este tema y preste especial atención a las garantías legales que han de observarse.
101. Impulsar la creación y desarrollo de una red pública y suficiente de centros, tanto de educación infantil como de ocio, que permita hacer compatible la vida profesional con la atención a los niños y niñas, y contribuya también al incremento de la natalidad y a la generación de nuevos puestos de trabajo.

102. Consolidar y defender los sistemas de Seguridad Social y desempleo, así como la configuración solidaria de los mismos, desarrollando nuevos mecanismos de apoyo para las personas desempleadas con menor intensidad y calidad de la protección cuando carezcan de rentas alternativas. Para ello, demandaremos las modificaciones normativas necesarias en el sistema de protección por desempleo, con un modelo de financiación coherente, estable y suficiente en los dos niveles, contributivo y asistencial.
103. Apostar, dentro de la previsión social complementaria, de carácter voluntario, por dar prioridad y extender, a través de la negociación colectiva, los sistemas colectivos de empleo con titularidad patrimonial, participación y control de los trabajadores y trabajadoras para mejorar su poder adquisitivo cuando son pensionistas y para contribuir a una mayor tasa de ahorro y capitalización de la economía. Ello no supone apuesta alguna por la sustitución del actual sistema público de reparto.
104. Reclamar el impulso y desarrollo de una política de vivienda que la considere como un bien social, la diferencie de la inversión inmobiliaria especulativa y facilite el acceso a un coste asequible para toda la ciudadanía. Que contribuya a un desarrollo urbanístico más ordenado y respetuoso con el territorio y con las exigencias de sostenibilidad ambiental. Por ello, CCOO desempeñará un papel activo en la promoción de vivienda social, con el fin de reducir el esfuerzo económico que las trabajadoras y trabajadores han de hacer para acceder a la misma.
105. Situar en el centro de la agenda política los problemas de suficiencia, sostenibilidad, gobernabilidad y racionalidad del actual Sistema Nacional de Salud; para que pueda seguir desempeñando el papel central que le es propio en la protección de la salud y dinamice un sector innovador, clave en la generación de bienestar y riqueza, en el desarrollo científico, en la mejora de la productividad y en el empleo de alta cualificación.
106. Fomentar la armonización legal de los sistemas públicos autonómicos de servicios sociales, de manera que se garantice la ampliación y universalidad de determinados derechos en materia de protección social para el conjunto de la sociedad, así como un mayor compromiso y eficacia en materia de prevención y tratamiento para combatir las situaciones de pobreza, marginalidad y exclusión social.
107. Preservar y defender los servicios públicos como generadores de equidad, y exigir y desarrollar políticas de control y evaluación de los mismos. Se trata de



evitar la discriminación en las prestaciones y las fórmulas de gestión que no tengan como primer y único objetivo la mejor cobertura de necesidades de toda la ciudadanía.

## Las acciones

108. Desplegar un discurso exigente sobre la mejor y mayor coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas para que, sin menoscabo de las diferentes competencias que a cada una correspondan, se busquen las sinergias suficientes para dotar de manera eficiente a la ciudadanía de aquellos servicios e infraestructuras capaces de propiciar una verdadera igualdad de oportunidades.
109. Esta coordinación debe ser propiciada por el Gobierno central, desde el liderazgo y el respeto, y secundada y enriquecida por el resto de Administraciones. Desde la obligada cooperación institucional y respeto mutuo que emana del conjunto de la ciudadanía española, la mayor proximidad o lejanía a los ciudadanos en la toma de decisiones debe transformarse en una utilidad común que facilite superar los problemas a afrontar, mejore el bienestar de la ciudadanía y renueve la confianza en la política entendida como servicio.
110. Demandar que las redes de atención a personas dependientes y las de atención y mejora de la infancia se asienten prioritariamente en la prestación de servicios y consideren la implantación de prestaciones económicas como situaciones excepcionales.
111. Velar por el desarrollo pendiente (integración de los regímenes especiales en el Régimen General) de los acuerdos alcanzados en materia de Seguridad Social. Mantener un chequeo continuo del sistema para implementar una gestión integral y analítica que contribuya a fortalecerlo para pagar más y mejores pensiones, teniendo en cuenta su mayor duración y velando por una gestión clara, transparente y prudente del Fondo de Reserva a fin de evitar que asuma riesgos financieros innecesarios y procurando la inversión de sus recursos en deuda pública de la más alta calidad.
112. Asegurar las prestaciones por desempleo y mejorar los mecanismos de reincorporación laboral de las personas desempleadas a través de unos servicios públicos de empleo eficaces (ver Eje 1).
113. Exigir que en el seno del Parlamento se constituya una ponencia que, con la audiencia y colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales junto

con otras entidades y expertos, haga un diagnóstico de situación del Sistema Nacional de Salud y adopte una serie de recomendaciones y acuerdos para garantizar a futuro su sostenibilidad y gobernabilidad eficiente, prestando especial atención a los derechos de la ciudadanía y a la gestión de los recursos humanos.

114. Reclamar desde la dirección confederal, con la participación de las organizaciones territoriales, una propuesta de armonización del sistema de servicios sociales en todo el Estado que contenga, entre otros, un catálogo común de prestaciones, niveles mínimos de cobertura e intensidades y estándares básicos de calidad.
115. CCOO defiende que el derecho de las mujeres a decidir sobre su maternidad, y, por tanto, al derecho al aborto, se fundamenta en la aplicación de los derechos sexuales y reproductivos. Defendemos la protección y seguridad de las mujeres que interrumpen voluntariamente su embarazo y las medidas necesarias para garantizar el derecho a la interrupción voluntaria del embarazo a través de la sanidad pública. Las modificaciones legales deben acompañarse de medidas que aseguren la educación sexual en adolescentes y el acceso a métodos para la prevención de los embarazos no deseados.
116. Seguir reclamando una política de vivienda basada en la promoción del alquiler, a precios asequibles, sin excluir a ningún colectivo, y en la oferta de vivienda protegida en sus diversas modalidades, manteniendo la catalogación de vivienda protegida durante toda su vida útil. Promover un plan de rehabilitación de viviendas y edificios con criterios de ecoeficiencia, sostenibilidad y accesibilidad. Promover un impulso decidido a la gestión pública del suelo, al cooperativismo (armonizando la legislación en materia de cooperativas en el conjunto del Estado). Acompañar las actuaciones con la adecuada reorientación del gasto público destinado para lograr su efectividad y reducir el endeudamiento de muchas familias que compromete la mayor parte de su renta salarial.

## Eje 2. Las acciones del Objetivo 4

117. Asegurar que los incrementos pactados en los convenios colectivos garanticen la mejora del poder adquisitivo de los salarios y que los niveles alcanzados no se vean anulados o reducidos en su intensidad por la evolución anual de los precios.

118. La mejora del poder adquisitivo deberá ser más acusada en las empresas y sectores donde el incremento de la productividad o de los beneficios empresariales lo permita, teniendo en cuenta que los que más beneficios generan suelen ser los menos comprometidos con el control de la inflación, los de mayor precariedad laboral y peores retribuciones y, generalmente, los menos expuestos a la competencia internacional. Para ello, nos proponemos luchar por el objetivo de alcanzar los 1.000 euros como salario mínimo en aquellos convenios que aún no lo hayan alcanzado. La mejora del poder adquisitivo de los salarios en el ámbito de las AAPP, cuyos incrementos retributivos están fijados en función del IPC previsto y sin cláusula de revisión, constituirá también un objetivo preferente de nuestra organización.
119. El nivel retributivo de los trabajadores y las trabajadoras está estrechamente relacionado con la calidad y la estabilidad del empleo. Prestaremos una particular atención a las condiciones de contratación; a la cualificación a lo largo de la vida laboral; a los sistemas de carrera profesional como un elemento clave para la promoción salarial en la empresa; a la regulación convencional de las retribuciones variables (productividad, objetivos, beneficios).
120. Seguiremos trabajando por un desarrollo adecuado de la previsión social complementaria, especialmente impulsando los planes y fondos de pensiones y, en su caso, las mutualidades de previsión social empresarial, posibilitando la participación de los trabajadores y ejerciendo los controles preceptivos para una estricta aplicación de su regulación.
121. Impulsar la mejora de la regulación del Salario Mínimo Interprofesional y su revalorización, para alcanzar en 2016 un valor equivalente al 60% de los salarios medios negociados. Los términos de esta propuesta están reflejados en la iniciativa sindical unitaria presentada al final de la pasada legislatura.
122. Ampliar los niveles de cobertura de la negociación colectiva, para que ésta alcance en sus efectos al conjunto de la población asalariada, e impulsar, en la línea de la evolución que se pretende para el SMI, la creación o actualización de salarios mínimos en los ámbitos sectoriales de negociación colectiva.
123. La política reivindicativa salarial se corresponderá con la situación de cada ámbito, disputando la distribución de las ganancias de productividad, a fin de mejorar el poder adquisitivo de los salarios directos y de los diferidos a través de las pensiones complementarias. Las federaciones definirán los objetivos específicos, considerando el contexto general de cada negociación y las condi-

ciones concretas de cada empresa o sector y las de sus trabajadoras y trabajadores.

124. Las cláusulas de garantía son el elemento central de una política salarial que persigue la mejora del poder adquisitivo de los salarios negociados. Generalizar su inclusión en todos los convenios colectivos, asegurando que preservan el nivel de ganancia salarial pactada.
125. 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. Reivindicar la modificación de la LOIEMH<sup>6</sup> para ampliar el permiso de paternidad a 4 semanas.
126. Prestar especial atención a la igualdad salarial, eliminando las dobles escalas salariales o fórmulas equivalentes que produzcan discriminaciones retributivas, fundamentalmente las que puedan penalizar a quienes tienen mayor precariedad laboral (jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, etc.).
127. Promover una negociación para que en los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, los trabajadores tengan derecho a una indemnización (equiparable a la del despido objetivo) a cargo del FOGASA cuando la actividad de la empresa no continúe y aquélla sea insolvente.
128. Participar activamente para conseguir los objetivos de política salarial de la Confederación Europea de Sindicatos, apoyando la campaña *Ofensiva por unos salarios justos*, que reivindica una subida real de las rentas salariales, salarios mínimos dignos para combatir la pobreza, reforzar la negociación colectiva en cada país y de nivel europeo, y que el Banco Central Europeo deje de reclamar moderación salarial como única variable de ajuste.

## Eje 2. Los instrumentos de intervención y evaluación

129. Completar la creación de Observatorios sectoriales en sectores estratégicos, que impulsen políticas sectoriales para facilitar el tránsito hacia el nuevo modelo productivo. La dirección confederal, con las organizaciones federales, definirá las actividades y sectores de actuación, sin limitarlas al ámbito actual del

<sup>6</sup> Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Ministerio de Industria, compaginando el fortalecimiento de los sectores básicos con la adecuación de los tradicionales a las necesidades de reestructuración específica, y apoyar a los sectores emergentes con potencialidades de desarrollo de futuro.

130. La dirección confederal, con las federaciones industriales, impulsará a través del diálogo social una Mesa de Política Industrial para promover el diseño de políticas horizontales y sectoriales y arbitrar las medidas necesarias para aplicar las conclusiones y orientaciones de los Observatorios y sus prioridades, contribuyendo también a evitar deslocalizaciones y reestructuraciones injustificadas.
131. La dirección confederal promoverá un debate confederal sobre política energética, con el objetivo de actualizar la posición del sindicato al respecto, y lo resolverá el Consejo Confederal antes de finalizar el segundo año del mandato congresual.
132. Apostar desde la dirección confederal por una acción planificada, especialmente a partir de planes específicos elaborados por las organizaciones federales, para que la negociación colectiva influya en las estrategias empresariales, con un renovado papel del sindicato en la empresa y su participación en la organización del trabajo.
133. Impulsar la ampliación de los derechos de información, consulta y negociación para que la representación sindical disponga de todos los elementos de las estrategias empresariales, desde sus fases iniciales, y no sólo para paliar sus efectos. Impulsar las políticas de anticipación al cambio con la participación sindical en procesos de adecuación tecnológica y medioambiental y con la implicación en la evolución de la empresa y del sector correspondiente.
134. Extender la participación sindical a nuevos espacios de intervención en la empresa, como los Comités de Empresa Europeos o los Comités Internacionales, y promover su desarrollo en el ámbito europeo e internacional, porque son un cauce de información, consulta y coordinación en la empresa, el grupo y la multinacional. Es una acción primordial para impulsar estrategias de anticipación al cambio, por lo que la organización de esta actividad por las federaciones y su coordinación confederal cobra una relevante importancia.
135. La Ejecutiva Confederal, en coordinación con las organizaciones confederales concernidas, organizará la participación de CCOO en la transposición de la Directiva europea de Servicios.

136. Elaborar y difundir, por los responsables de la Comisión Ejecutiva de los diferentes gabinetes, estudios técnicos para confrontar las políticas desfiscalizadoras, haciendo ver a la población trabajadora y a la opinión pública la relación entre aportaciones impositivas, servicios públicos suficientes y calidad de los mismos. Promocionar y promover, por las estructuras del sindicato, asambleas, conferencias y debates al respecto para generar una conciencia ciudadana proclive a nuestros planteamientos.
137. Plantear en la Confederación Europea de Sindicatos y la Confederación Sindical Internacional apostar por una fiscalidad equitativa entre las rentas del capital y del trabajo y por la erradicación de los denominados paraísos fiscales, y pedir que ambas organizaciones adopten medidas tendentes a lograrlo.
138. Elaborar y promover estudios, desde la dirección confederal, que pongan de manifiesto el valor económico y social de los servicios y prestaciones públicas y su papel dinamizador de amplios sectores económicos.
139. Exigir y promover, por las organizaciones respectivas, espacios de interlocución y participación institucional del sindicato en las diferentes Administraciones implicadas, especialmente para los sistemas que están en fase de implantación, como el de dependencia o la escolarización infantil de 0 a 3 años.
140. Profundizar en el conocimiento de las necesidades y capacidades formativas que requieren la prestación de los diferentes servicios y trasladarlas a las organizaciones donde se encuadran los trabajadores y trabajadoras, especialmente en aquellos nuevos y en crecimiento, como el de la atención a la dependencia.
141. Desplegar, desde la Comisión Ejecutiva Confederal y desde la Federación Estatal de Sanidad, una labor persuasora ante el conjunto de las fuerzas políticas para lograr poner en marcha la ponencia referida al Sistema Nacional de Salud.
142. Solicitar, desde las diferentes organizaciones, que las Administraciones competentes realicen planes de inspección y evaluación del funcionamiento de los servicios que se prestan para corregir las deficiencias existentes en su desarrollo.
143. Fomentar, desde los organismos territoriales existentes o que puedan crearse, la armonización de las bases de datos correspondientes para facilitar y compartir el conocimiento por parte de las diferentes Administraciones, mejorar la eficiencia de las mismas y servir mejor a la ciudadanía.

## EJE 3

**Desarrollar más acción sindical en las empresas y más negociación colectiva.** Extender la atención directa y permanente en los centros de trabajo. Extender el convenio colectivo al conjunto de la población asalariada. Proteger a las trabajadoras y trabajadores con más precariedad.

### El diagnóstico

144. «La defensa de los derechos e intereses, tanto generales como específicos, de los trabajadores y trabajadoras requiere la existencia de organizaciones sindicales con presencia en todas las empresas y capacidad de intervenir sobre todas aquellas decisiones que afectan tanto a la organización del trabajo como a las relaciones laborales». De esta forma comienza el Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederal.
145. El Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto Básico de los Empleados Públicos y el Estatuto del Trabajo Autónomo, con sus reglamentos y desarrollos normativos y una amplia jurisprudencia, conforman el marco legal para el desarrollo de las organizaciones sindicales.
146. Las claves que explican la posición singular que los sindicatos más representativos ocupan en las relaciones económicas y sociolaborales en España son: la afiliación, la capacidad de organizar en la empresa y en las Administraciones Públicas la fuerza afiliativa, la representatividad obtenida a partir de las elecciones sindicales y las capacidades que de ésta se derivan para intervenir activamente en la negociación colectiva, los espacios institucionales de participación, los diversos marcos de diálogo social y la afiliación a las organizaciones sindicales europeas e internacionales.
147. La consolidación del movimiento sindical en nuestro país y la posición alcanzada por CCOO, asentada como primera fuerza sindical tras varias citas electorales, no pueden impedirnos ver la necesidad de mejorar la capacidad de intervención del sindicato en la empresa y la relación con los trabajadores y trabajadoras, corrigiendo ineficiencias propias e impulsando los cambios convencionales o legales que nos permitan disponer de nuevos instrumentos u optimizar los existentes.
148. El crecimiento afiliativo (ver Eje 6) es condición necesaria, aunque no suficiente, para mejorar la presencia organizada del sindicato en la empresa. Me-

jorarla no sólo a través de la presentación de candidaturas en los procesos electorales, sino fundamentalmente a partir de la planificación sistemática de la actividad en las pymes y del seguimiento y evaluación de la misma por las estructuras del sindicato, con la definición de responsabilidades concretas y asignación de recursos.

149. Hemos realizado un importante esfuerzo de medios humanos y económicos para mejorar la relación con las personas que trabajan en las pequeñas y muy pequeñas empresas. Ese esfuerzo se ha traducido en un sensible incremento de la afiliación y en la mejora de los resultados electorales, hasta alcanzar un 42% en las empresas menores de 50 personas.
150. Las dificultades de organizar y desarrollar la acción sindical en las pymes siguen siendo importantes. Son empresas que representan más del 90% del tejido empresarial, con relaciones de trabajo bien distintas a las de las grandes o medianas. Casi el 50% de los delegados y delegadas de CCOO no están afiliados y afiliadas al sindicato. La volatilidad de este tipo de empresas es alta, así como los niveles de precariedad en el empleo y las condiciones en que se desarrolla el trabajo sindical, con una disposición empresarial poco proclive a facilitarlo, dificulta el desarrollo de la actividad de representación de las personas elegidas, si las hay, y la presencia del sindicato en estas empresas.
151. El sindicato, no obstante, cuenta con una potente herramienta, el convenio sectorial. La capacidad otorgada en exclusiva por la ley a los sindicatos representativos para negociar convenios colectivos de eficacia general, tanto para las empresas donde hay delegados y delegadas de personal o personas afiliadas como en las que no estamos, hace de la negociación colectiva sectorial el instrumento más adecuado para mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y trabajadoras de las pymes, y para el desarrollo de la afiliación y la organización sindical en las mismas.
152. Nuestra presencia sindical en el ámbito laboral ha ido reforzándose en espacios ya tradicionales y ganando presencia en otros nuevos, pero la amplitud de ámbitos en los que intervenimos supone un gran esfuerzo de recursos, humanos, técnicos y económicos. La insuficiente financiación pública y las dificultades para la acción sindical con garantías de los delegados y delegadas en las pymes nos obligan a buscar soluciones para este tipo de empresas. El incremento de los recursos tiene que venir dado por la conjunción de diversos elementos: de racionalizar el uso de los recursos existentes, mejorando la eficiencia en todas las estructuras; del incremento de los recursos por la mayor



afiliación y representación sindical, y de la mejora de nuestra participación institucional en el conjunto del Estado y, especialmente, de una mayor presencia real en la empresa.

153. La ampliación de los derechos de participación en la empresa y el sector debe ser un reto para el sindicato. En la última década hemos ido conquistando nuevos derechos, de información y consulta y de negociación e intervención directa, en la negociación colectiva y a través del diálogo social, estatal y en las CCAA. Y nuestro marco de relaciones laborales ha incorporado la transposición de directivas comunitarias, algunas directamente ligadas a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores<sup>7</sup>, y otras leyes que han establecido nuevos derechos<sup>8</sup>.
154. Los cambios sociales y demográficos de la sociedad en la última década tienen reflejo en la composición de la población laboral. La rápida y masiva incorporación de mujeres, jóvenes e inmigrantes ha tenido gran incidencia en el mercado laboral en términos de fragmentación y mayor vulnerabilidad, que afecta más a quienes más tarde se han incorporado en puestos de trabajo precarios, lo que les coloca en una posición muy débil ante el cambio de ciclo. CCOO ha reforzado las líneas de actuación para atender y organizar a estos grupos laborales y abrir otras nuevas, como es el caso de las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes.
155. La negociación colectiva es un instrumento clave, junto con la capacidad movilizadora y la necesaria capacidad de realizar propuestas demostradas a lo largo de la historia del movimiento obrero, para la defensa de los intereses del conjunto de la población trabajadora. Ni la primera puede concebirse sin la presencia activa del sindicato, ni éste puede entenderse sin una actividad permanente de negociación colectiva para defender los derechos laborales, regular las condiciones de trabajo y participar en la organización del mismo.
156. Su estructura es compleja, con diversos ámbitos funcionales en la empresa y en el sector, y aunque su configuración no es uniforme para todos los secto-

---

<sup>7</sup> Directiva 2003/72/CE, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y en las cooperativas europeas; Directiva 2002/74CE, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario; entre otras.

<sup>8</sup> Por ejemplo, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, al establecer la obligación de las empresas de informar, al menos anualmente, sobre la situación en la empresa, con datos desagregados por sexo, y sobre las actuaciones realizadas en materia de igualdad; así como el deber de negociar medidas y planes de igualdad en el marco de la negociación colectiva.

res de la economía, dadas las distintas realidades y evolución en el tiempo de la negociación, presenta un exceso de atomización e insuficiente articulación entre los diferentes ámbitos, agravado a partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994.

157. Los niveles de cobertura de la negociación colectiva en España son equiparables a los de los países más avanzados de nuestro entorno, en gran medida por el carácter de eficacia general de que están dotados los convenios colectivos en la normativa legal pero, aun así, persisten vacíos de cobertura en actividades tradicionales y emergen nuevas realidades empresariales y sectores de actividad que muestran una insuficiente o inadecuada regulación convencional.
158. La negociación colectiva se enfrenta a nuevos retos. Tiene que abordar más contenidos y otras prioridades, como la participación en la organización del trabajo y los aspectos vinculados con ella. Ha de hacer frente a las modificaciones de la estructura productiva derivadas de los procesos de globalización, descentralización y externalización, que no sólo afecta a la empresa privada, sino también a las Administraciones Públicas y, en ocasiones, se traduce en una mayor individualización de las relaciones de trabajo, en la proliferación de relaciones laborales de carácter especial, y en nuevas organizaciones empresariales cuya representatividad resulta, en ocasiones, difícil de determinar.
159. Debemos de considerar el efecto que sobre la negociación colectiva, especialmente en las Administraciones y servicios de gestión pública, tiene la descentralización política y de gestión hacia las CCAA y que implica mayores competencias de éstas en aspectos sociolaborales. Y considerar también el ámbito europeo e internacional (Eje 4), la legislación europea, la moneda única y la mayor interconexión de las decisiones empresariales en diferentes países, que exigen más coordinación sindical internacional y trabajar en los comités de empresa europeos y comités mundiales.
160. La organización y la acción del sindicato en la empresa están condicionadas por una variedad de factores: el mayor protagonismo de la representación legal de los trabajadores (RLT) en la relación con la empresa y la plantilla; las dificultades que ponen las empresas para que el sindicato acceda a los centros de trabajo muy pequeños o en los que, siendo de mayor tamaño, carecen de RLT o no hay ninguna persona afiliada a CCOO.
161. Las elecciones sindicales son el principal instrumento de definición de la representatividad y legitimación de las organizaciones sindicales y deben seguir

siéndolo. No nos satisface que sólo un 42,5% de la población asalariada<sup>9</sup> haya tenido posibilidad de ejercer su voto en el último proceso electoral y tan sólo el 30,3% de la población asalariada haya participado de forma activa, si bien es necesario resaltar en sentido positivo que, allí donde se han realizado elecciones, los niveles de participación son muy superiores a los de cualquier cita electoral de otra naturaleza.

### EJE 3. LOS OBJETIVOS Y PRIORIDADES

---

- 162. 1. Incrementar la presencia, la acción y la influencia del sindicato en la empresa.
  - 163. 2. Ampliar la cobertura y la eficacia de la negociación colectiva y mejorar sus instrumentos.
  - 164. 3. Situar el sindicato en el centro de las relaciones laborales.
  - 165. 4. Fortalecer la participación de los trabajadores y trabajadoras logrando una mayor extensión y funcionalidad de las elecciones sindicales.
  - 166. 5. Potenciar la acción sindical en los sectores más precarios, mejorar las condiciones laborales, eliminar discriminaciones y garantizar la igualdad de trato.
- 

### Eje 3. Las acciones del Objetivo 1

- 167. Reforzar la capacidad de intervención organizada del sindicato en la empresa es fundamental para dar coherencia y solidez al proyecto de CCOO, inserto en un país con alto nivel de descentralización política y administrativa, integrado en la UE y sometido a las tensiones y exigencias de la globalización económica, que cuenta con una base empresarial muy dependiente del exterior, y fundamentalmente compuesta de pequeñas y muy pequeñas empresas.
- 168. Atendiendo a esta realidad, el 9º Congreso se propone revalidar los objetivos del 8º e impulsar un programa específico de actuación que nos permita dar un salto cualitativo en poder contractual y capacidad de iniciativa, en una relación especializada con los trabajadores y trabajadoras en las empresas y Administraciones Públicas, y crecer en afiliación, organización y en representación.

---

<sup>9</sup> Datos aproximados para una población asalariada estimada en 16.480.000 personas (media de los años 2006 y 2007).

## Secciones sindicales

169. El reto es estar presente en la mayoría de los centros de trabajo, y para ello es necesario completar la constitución de secciones sindicales en las empresas, grupos de empresas y centros de las distintas AAPP que cuenten con más de 25 personas afiliadas a CCOO y extender, en la negociación colectiva, la figura del delegado LOLS a las empresas con más de 100 personas en plantilla.
170. Actuar en la negociación colectiva y la acción sindical en las empresas para ganar intervención sindical directa, reforzando los derechos, las funciones y los instrumentos para la acción de las organizaciones sindicales: incrementar el crédito de horas, también para reuniones y asambleas de la sección sindical; la disponibilidad de locales para uso exclusivo de la sección sindical; el derecho a utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (ciberderechos sindicales); reconocer el papel de las secciones sindicales intercentros y de los sindicatos en los grupos de empresas y en las empresas transnacionales, etc.
171. Reforzar la comunicación del sindicato y de la representación sindical con el conjunto de la afiliación en la empresa, priorizando la relación directa, colectiva e individualizada, apoyándose, en donde sea posible, de los medios informáticos, la comunicación escrita y las reuniones y asambleas, de forma que quede garantizada la participación activa y preferente de las personas afiliadas ante cualquier proceso de negociación o conflicto en la empresa, así como en las actuaciones de carácter sectorial o global que desarrollan las organizaciones de CCOO o la propia Confederación.
172. Organizar la actuación del sindicato en los espacios compartidos por empresas de distinta actividad y adscripción sectorial, empresas subcontratistas o proveedoras y grupos empresariales. Trabajar desde la cooperación interfederativa y la generación de sinergias para la mejor utilización de los recursos y la atención a los trabajadores y trabajadoras en esos ámbitos (ver Eje 5).
173. Generalizar la participación democrática de la afiliación en el sindicato, especialmente en la elección de los organismos de dirección de las secciones sindicales, con procesos electivos similares a los de las elecciones sindicales, prestigiando y legitimando de esta forma al sindicato ante la afiliación, el conjunto de la plantilla y las direcciones de las empresas a sus integrantes. Tratar de garantizar una composición plural, adecuada a la diversidad profesional de las plantillas, con un impulso decidido a la presencia de jóvenes, mujeres e inmigrantes y evitando encasillamientos especializados.

## Pequeñas empresas

174. Promover, como eje estratégico del periodo, la presencia del sindicato en las pymes y la organización de sus trabajadoras y trabajadores, promoviendo su afiliación, comenzando por las personas que han resultado elegidas en las candidaturas de CCOO o se han presentado en ellas.
175. Organizar y ampliar la relación del sindicato con los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y muy pequeñas empresas y centros de las Administraciones Públicas, a partir de las potencialidades de la negociación colectiva, comenzando por la extensión de la eficacia del convenio colectivo a todas las personas del ámbito de negociación y por la plena aplicación del mismo, garantizando la información y la participación de la afiliación. Asegurar la tutela de sus intereses en la empresa, el pleno acceso a los servicios del sindicato y la extensión de los programas de formación, para el empleo y sindical y, en particular, para la cualificación de los representantes legales.
176. Establecer, a través de la negociación colectiva sectorial y/o de la reforma normativa, el derecho de la RLT a acumular un porcentaje de horas sindicales de las empresas incluidas en el convenio sectorial, para dotar de crédito horario completo a delegados y delegadas territoriales, designados por los sindicatos de entre los representantes electos en el sector, con capacidad para actuar y representar a los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo menores de 50 personas.

## Trabajo autónomo

177. Organizar y reforzar en cada ámbito del sindicato, de forma coordinada, el trabajo relativo a los trabajadores y trabajadoras autónomos, especialmente con los económicamente dependientes (TRADE).
178. La acción sindical y la prestación de servicios a la población trabajadora autónoma deberá dirigirse prioritariamente a los TRADE (organizada en la forma acordada por el Consejo Confederal de noviembre de 2007), porque tienen una relación más desigual con su cliente, están más próximos en su relación de trabajo a la población asalariada y forman parte de la descentralización productiva. Ello no quiere decir que CCOO no trabaje sindicalmente con otros trabajadores autónomos, con el límite establecido por los estatutos confederales, «siempre que no tengan trabajadores a su cargo».

179. Trabajar para asegurar que las empresas reconozcan mediante contrato escrito la condición de económicamente dependiente a las trabajadoras y trabajadores autónomos que lo sean, negociar acuerdos de interés profesional y velar para que no haya una fuga indeseada de personas asalariadas hacia esta figura. El objetivo sindical es proteger y asegurar los derechos de los TRADE, erradicar la existencia de falsos autónomos y evitar que crezca el empleo autónomo dependiente a costa del empleo asalariado.

### Eje 3. Las acciones del Objetivo 2

180. Impulsar y mejorar la estructura y articulación de la negociación colectiva de los diferentes ámbitos existentes, teniendo como ejes centrales el ámbito sectorial estatal (convenio general, convenio o acuerdo marco) y el ámbito de empresa, que se complementan con otros ámbitos en función de razones diversas. Junto a los convenios generales de aplicación en todo el Estado, que unifican, simplifican y reducen la atomización y desvertebración actual, las federaciones, responsables de organizar la negociación colectiva, considerarán la conveniencia, o no, de impulsar o mantener, vinculados al convenio estatal, otros ámbitos subsectoriales o territoriales, como el autonómico. Los convenios colectivos autonómicos que superan ámbitos territoriales inferiores son pasos positivos para la construcción gradual de los convenios colectivos o acuerdos marco estatales.
181. Si fuera el caso, los convenios sectoriales deberán prever qué materias negociadas en su ámbito requieren de una gestión descentralizada en otros y cuáles están plenamente disponibles. Las organizaciones de CCOO promoverán que la negociación territorial de ámbito inferior al estatal o autonómico y la de empresa se vinculen expresamente al convenio estatal existente o de nueva creación. Es un objetivo general la superación de los convenios colectivos sectoriales de carácter provincial y los convenios colectivos sectoriales de débil ámbito funcional, para incorporarlos a convenios generales de sector amplios. Es necesario organizar una campaña sindical con el objetivo de erradicar los convenios colectivos de pequeñas empresas, que en muchas ocasiones tienen el objeto de defraudar la aplicación del convenio colectivo de sector.
182. Las organizaciones federales promoverán ampliar la cobertura de la negociación colectiva con medidas como la creación de nuevos ámbitos de negociación, la ampliación del ámbito funcional y/o personal de convenios ya existentes o la extensión de convenios colectivos.

183. Para que no se generen nuevas concurrencias conflictivas entre dos o más convenios colectivos sectoriales y los consiguientes problemas de interpretación sobre la aplicación de cada uno, se evitará adoptar iniciativas de promoción de nuevos ámbitos de negociación o de ampliación de los ya existentes respecto a actividades afectadas por otros convenios colectivos, máxime si con los que puedan concurrir están firmados por otras organizaciones de CCOO.
184. Para evitar y solucionar conflictos entre organizaciones relativos a los ámbitos de la negociación colectiva, el Consejo Confederal aprobará un reglamento interno que regulará los procedimientos para prevenir conflictos y, en su caso, para resolverlos. Operará en todo el Estado respecto a los ámbitos funcionales de negociación y conflictos de concurrencia, y debe impulsar la cooperación intersectorial, establecer criterios para regular la presencia de varias organizaciones de CCOO en el mismo ámbito funcional y prever la solución de los conflictos que esto pueda generar.
185. Promover la ampliación de las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) para establecer que la consulta sobre los ámbitos funcionales prevista en el Estatuto de los Trabajadores deba ser previa a la promoción de nuevos convenios colectivos sectoriales o modificación del ámbito funcional de un convenio ya existente, a fin de que emitan informe preceptivo sobre la existencia o no de concurrencia conflictiva.
186. Evaluar la eficacia de la negociación colectiva, implementando nuevos instrumentos de seguimiento y control sobre la aplicación efectiva de los contenidos pactados. Algunos deberemos acordarlos con la representación empresarial (encuestas a la RLT y a la dirección de las empresas). Otros dependen sólo de nosotros (Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical, Observatorios de Negociación Colectiva, confederal, de fundaciones y gabinetes, etc.).
187. Desarrollar el Acuerdo de Estructura de la Negociación Colectiva en las Administraciones Públicas para garantizar la aplicación efectiva del derecho a la negociación colectiva, generalizar acuerdos periódicos, con la vigencia y contenidos que las partes acuerden, en las Mesas Generales y Sectoriales, y su registro y publicación en los Boletines Oficiales. Promover en las corporaciones locales ámbitos amplios de negociación, que eviten la atomización en pequeñas unidades negociadoras y sirvan para establecer parámetros homogéneos en condiciones de trabajo y retribución. Garantizar que la negociación local se referencia con la negociación de las Mesas del Estado y de las CCAA.

188. Abordar la negociación entre las confederaciones sindicales y empresariales, comprometida en el Diálogo Social de 2004, para explorar una eventual reforma normativa de la negociación colectiva y los elementos asociados a ella. Definir el alcance, orientación y contenidos de la reforma, así como las posibles modificaciones de los instrumentos institucionales o convencionales relacionados con ella (hoja estadística, control de legalidad, registro, publicación oficial, extensión de convenios, solución de conflictos), o crear otros nuevos más acordes con las necesidades actuales.
189. Propondremos la unificación en un solo organismo de las funciones actualmente encomendadas a la CCNCC y a la Fundación SIMA, para el mejor aprovechamiento de los recursos de ambas instituciones y aumentar la eficiencia en las funciones a desarrollar.
190. Abordar la renovación del III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, incluyendo en el próximo las modificaciones necesarias para la mayor eficacia y cobertura del sistema, así como prever el encaje de los conflictos que afecten a los autónomos dependientes. Impulsar y crear órganos de mediación y solución extrajudicial de conflictos en las Administraciones Públicas y estudiar en la CES su posible creación en el ámbito de la UE. Impulsar el conocimiento sobre el acuerdo de solución extrajudicial de conflictos a todos los delegados/as y miembros de las secciones sindicales.

### Eje 3. Las acciones del Objetivo 3

191. Promover, mediante reformas convencionales o legales, medidas para fortalecer progresivamente las funciones del sindicato en la empresa. Para que éste se convierta en el protagonista de la negociación colectiva con la firma de acuerdos y convenios colectivos, y en la convocatoria de asambleas, función hoy reservada al comité de empresa, de huelga y otras formas de movilización durante el proceso de negociación o la promoción de conflicto colectivo por bloqueo de negociación.
192. Impulsar el reconocimiento de los espacios de participación institucional y los medios e instrumentos necesarios para que sindicatos y organizaciones empresariales cumplan con su destacada función social como instituciones básicas, con relevancia constitucional.
193. Ampliar la presencia sindical en las instituciones y organismos públicos laborales, económicos y sociales, mediante un marco jurídico sistematizado y co-



herente, que asegure la adecuada participación de las organizaciones sindicales y empresariales, para reforzar las funciones de estos organismos. Comprometer más información y consulta en las iniciativas legislativas del Gobierno y en su desarrollo, en materia laboral, fiscal, infraestructuras, servicios públicos y de interés general, y respecto a los Presupuestos Generales. Impulsar la resolución definitiva de los problemas de asignación y gestión del patrimonio sindical acumulado y su conservación.

194. Definir específicamente el régimen financiero, económico y fiscal de las organizaciones sindicales así como las medidas de control y transparencia que les son exigibles.

### Eje 3. Las acciones del Objetivo 4

195. Mantener y reforzar los planes de extensión de elecciones sindicales, centrándose en las llamadas empresas blancas, en los colegios electorales de empresas donde no se hayan podido presentar candidaturas y en las empresas que deban ampliar los representantes al aumentar el empleo.
196. Reforzar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la actividad que desarrollen en la empresa nuestras secciones sindicales y los delegados y delegadas elegidos en nuestras candidaturas, mediante la comunicación directa, la información escrita y las reuniones periódicas y asambleas, de forma que, llegado el momento de realizar nuevas elecciones sindicales, el vínculo se refleje en el aumento de la participación y en el voto a CCOO. Reforzar la participación de las trabajadoras y trabajadores en la toma de decisiones durante los procesos de movilización y/o negociación.
197. Fomentar la participación equilibrada de mujeres, jóvenes e inmigrantes en las candidaturas de CCOO, en función de su presencia en la empresa, para que sean más representativas de la diversidad de la plantilla, para favorecer la renovación de las estructuras de representación y la formación práctica en la acción sindical que permita desempeñar funciones de dirección sindical.
198. Exigir el reconocimiento del derecho de las organizaciones sindicales más representativas a promover elecciones, presentar candidaturas y controlar el proceso electoral en cualquier centro de trabajo. Para favorecer la participación de los jóvenes, propondremos que se reduzca a tres meses la antigüedad para ser elegible.

199. Extender a las personas que se presentan como candidatas en los procesos electorales, las mismas garantías que la ley ya reconoce a los delegados y delegadas elegidos, para evitar discriminaciones derivadas de su participación.
200. Dignificar y estimular la incorporación de los trabajadores y trabajadoras a la actividad sindical y como representantes legales (RLT) estableciendo, legal y convencionalmente, garantías para su desarrollo profesional, condiciones salariales, etc., así como asegurar la igualdad de trato y no discriminación por motivo de la actividad sindical. La opción de asumir durante un período de tiempo tareas de responsabilidad en el sindicato, o como representante electo, no puede comportar un perjuicio directo o indirecto en sus condiciones de vida o de trabajo y en su desarrollo profesional.

### Eje 3. Las acciones del Objetivo 5

201. Las organizaciones federales realizarán estudios para identificar los ámbitos de mayor precariedad laboral y aquellos que por sus particulares condiciones demandan de una acción sindical más intensa o especializada. En las actividades y empresas de los servicios donde se ocupa un alto volumen de jóvenes, mujeres e inmigrantes. En sectores industriales que se ven sometidos a continuos procesos de reestructuración empresarial. En nuevos ámbitos de actividad y en sectores intensivos en mano de obra que, tanto en la industria como en los servicios, han tenido una rápida expansión y la incorporación masiva de una nueva población laboral.
202. A partir de esta identificación y su cruce de rama y territorio se establecerán planes de trabajo específicos de acción sindical y una evaluación periódica de resultados.
203. Exigir a los poderes públicos una acción decidida de control y emersión de la economía sumergida y evitar que ésta aumente en la coyuntura económica negativa. Prestar atención y facilitar que no caiga en la irregularidad la población laboral inmigrante con permiso de residencia y de trabajo en nuestro país.
204. Garantizar una acción sindical eficaz frente a posibles situaciones de discriminación laboral en las empresas, a las prácticas fraudulentas o abusivas en la aplicación de las normas laborales y en las condiciones de trabajo o hacia las personas más vulnerables por sus condiciones personales o de procedencia, para lo que las federaciones destinarán los recursos necesarios. Trabajaremos

para que los jóvenes titulados en las empresas tengan un contrato y no una beca, y para que los estudiantes en prácticas tengan la formación adecuada.

205. Evitar las dobles escalas salariales de entrada en los convenios colectivos para trabajadores y trabajadoras que inician su inserción laboral, especialmente los jóvenes y la población inmigrante. Llevar a cabo una lucha permanente contra la discriminación salarial de las mujeres.
206. Las federaciones asumirán el deber de negociar medidas y planes de igualdad según establece la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) y en los criterios confederales para la negociación colectiva, promoviendo que los convenios de ámbito superior mandaten a las empresas de su ámbito la realización de planes de igualdad. Los planes de igualdad partirán de un diagnóstico, tendrán medidas concretas y evaluables y de acción positiva. Son un apoyo los recursos que la Confederación y algunas organizaciones han elaborado y el asesoramiento de sindicalistas y personal técnico especializado.
207. Promover y alcanzar acuerdos en esta materia es un objetivo confederal prioritario en el mandato congresual, estando el Gobierno comprometido a realizar, a los cuatro años de entrar en vigor la ley, una evaluación con las organizaciones sindicales y empresariales de las medidas y planes realizados. Para prepararla, las organizaciones de CCOO deberán presentar a mediados de 2010 un informe de seguimiento y evaluación de lo hecho en su ámbito. Se realizará un debate confederal a final de 2010 para hacer el informe general que presentará CCOO.
208. Garantizar la presencia de afiliadas de CCOO en las mesas negociadoras de los convenios y acuerdos colectivos, en proporción al menos equivalente a su nivel de afiliación en la empresa o sector de que se trate, o en una proporción mayor si las trabajadoras en la empresa son más.
209. Desarrollar el principio de transversalidad de género en la práctica de la acción sindical, la negociación colectiva y el diálogo social, ampliando la cooperación de las distintas secretarías de las organizaciones con la Secretaría de la Mujer de su ámbito y realizando, de forma conjunta, evaluaciones del impacto de género de las iniciativas y negociaciones desarrolladas por el sindicato.
210. Facilitar la participación de jóvenes y/o Secretarías de Juventud en los procesos de negociación, fomentando así la cultura de cooperación y la transversalidad que define a las Secretarías de Juventud.

211. Asegurar la igualdad de trato y la no discriminación laboral de la población inmigrante en todos los ámbitos, e impulsar y extender la acción sindical general y la negociación colectiva en los sectores y territorios que concentran mayores porcentajes de trabajadoras y trabajadores extranjeros. Es una buena práctica negociar planes de gestión de la diversidad que incorporen mecanismos para la integración y cohesión social en los centros de trabajo.
212. Los criterios para la negociación colectiva de la Confederación y, en su caso, de las federaciones sectoriales reflejarán las singularidades que la condición de inmigrante genera y una mayor atención para la aplicación efectiva de los contenidos de los convenios a todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia del origen.

### Eje 3. Los instrumentos de intervención y evaluación

213. Las federaciones en su ámbito de responsabilidad, con el mayor nivel de descentralización posible, en coordinación con las organizaciones territoriales, elaborarán anualmente planes de trabajo específicos para el desarrollo de la actividad en las pymes, definiendo objetivos, recursos, responsabilidades y sistemas de evaluación. La acumulación de horas sindicales en los convenios colectivos sectoriales para su gobierno por el sindicato y los recursos previstos en el Eje 7 deberán permitir a las federaciones consolidar y ampliar la atención a las pequeñas empresas.
214. La dirección confederal impulsará la elaboración por las organizaciones federales de planes de trabajo para la constitución de secciones sindicales en las empresas y secciones sindicales intercentros y grupos de empresas, marcando las prioridades y objetivos año a año, y presentando un informe bianual de evaluación al Consejo Confederal. Las organizaciones designarán las personas responsables de la implementación de este plan en su ámbito de intervención.
215. En el primer año de mandato congresual, la dirección confederal elaborará un mapa de representantes sindicales (delegados LOLS) en las empresas. Con las organizaciones federales organizará los planes de trabajo para completar la designación de delegados en las empresas que todavía no lo han hecho, y para conseguir el derecho, a través de la negociación colectiva, en las empresas con más de 100 personas en su plantilla.

216. El Reglamento confederal de Secciones Sindicales será modificado para reflejar las obligaciones de la dirección de cada sección sindical en relación con las garantías de participación directa y preferente del conjunto de la afiliación en la empresa, en la toma de decisiones sobre la plataforma sindical y firma del convenio colectivo, expedientes de regulación de plantillas, convocatorias de huelga y actos de similar trascendencia.
217. El Reglamento de Secciones Sindicales regulará el procedimiento de formación de las candidaturas de CCOO para concurrir a las elecciones sindicales, fomentando la participación de la afiliación y garantizando la presencia de mujeres y jóvenes de forma, al menos, proporcional a su nivel de afiliación en la empresa y adoptando medidas de acción positiva en las empresas con una presencia de mujeres y jóvenes muy superior a su afiliación. Igualmente, en las empresas donde la presencia de trabajadoras y trabajadores inmigrantes sea significativa, las candidaturas de CCOO los incluirán.
218. Con la coordinación confederal correspondiente, las organizaciones concernidas elaborarán planes específicos de afiliación en sectores de servicios con alto nivel de empleo joven y altas tasas de precariedad. Principalmente en aquellos que los jóvenes conciben como primer empleo o de transición, lo que dificulta su participación sindical.
219. La dirección confederal elaborará el mapa de la negociación colectiva, identificando las carencias de articulación entre convenios del mismo o similar ámbito funcional y los vacíos de cobertura, y los elementos de concurrencia conflictiva que puedan existir.
220. Las organizaciones de rama desarrollarán una acción sindical específica en los grupos multinacionales, y definirán instrumentos para el seguimiento regular de la misma.
221. Las organizaciones federales elaborarán planes para la organización del trabajo en relación con los TRADE y el impulso en el marco de la negociación colectiva de los acuerdos de interés profesional prevista en el Estatuto del Trabajo Autónomo.
222. La dirección confederal promoverá, con el concurso de las organizaciones, un debate sobre la posible reforma del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que culminará, en su caso, con la toma de decisiones sobre su pertinencia y alcance por el Consejo Confederal en el plazo de un año tras

el 9º Congreso. En este marco se planteará la posibilidad de modificar la normativa de elecciones sindicales y rebajar el tamaño de la plantilla de las empresas que se utiliza como referencia para poder tener derecho a un delegado LOLS.

223. Para enmarcar ese debate, el 9º Congreso considera que en ningún caso pueden ser cuestionados aspectos como el desarrollo de elecciones sindicales participadas por el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, la función que la norma asigna al resultado de las elecciones para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales, el convenio colectivo estatutario de eficacia general y carácter normativo y las mayorías necesarias para su firma.
224. CCOO promoverá elaborar y aprobar una Ley de Participación Institucional de las organizaciones sindicales y empresariales, como instrumento para garantizar los objetivos de ampliar la presencia sindical en las instituciones y organismos públicos; reforzar los procedimientos de consulta y negociación previos a la presentación de iniciativas legislativas del Gobierno o aprobación de otras normas de rango inferior; establecer criterios de medición de la representatividad de las organizaciones empresariales; reglas claras de financiación; patrimonio sindical acumulado, etc. La dirección confederal realizará las gestiones necesarias en el ámbito político para modificar el Código Penal en aquellos artículos que puedan obstaculizar el libre ejercicio del derecho colectivo de huelga y, en particular, el artículo 315.3.
225. Las organizaciones federales deberán presentar a mediados de 2010 un informe de seguimiento y evaluación de lo realizado, a través de la negociación colectiva, en relación con la implantación de medidas y planes de igualdad en las empresas.
226. Las organizaciones federales y sus estructuras responsables en la negociación colectiva sectorial y de empresa aportarán los datos relativos a las mesas negociadoras al Sistema Informático de Negociación Colectiva confederal, para que cada organización pueda evaluar el cumplimiento de objetivos respecto a la participación de mujeres, jóvenes e inmigrantes en las mesas negociadoras.
227. La Confederación y sus organizaciones realizarán informes de evaluación del impacto de género sobre las propuestas sindicales para las negociaciones en el diálogo social interprofesional y sectorial y sobre el resultado de los eventuales acuerdos que se alcancen. Serán realizados por la secretaría responsable de la negociación correspondiente con la colaboración de la Secretaría de la Mujer de su organización.

228. Para garantizar la correcta atención sindical a las personas inmigrantes se establecerán procedimientos estables de cooperación y coordinación entre los diferentes ámbitos de trabajo, especialmente migración, empleo, acción sindical, organización y afiliación.
229. Incorporar la materia de vivienda y suelo en los planes de trabajo de todas las organizaciones de CCOO, especialmente en lo relacionado con: reforzar la implicación de las organizaciones sindicales con GPS-VITRA y establecer como materia de concertación con las Administraciones autonómicas y locales el acceso a suelo para promover vivienda social a través de la figura del convenio.
230. A mitad del mandato se realizarán unas jornadas confederales sobre el trabajo sindical realizado con los trabajadores y trabajadoras autónomos, y un posterior debate monográfico en el Consejo Confederal.

**EJE  
4**

**Contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical.** Participar activamente en la construcción de la acción sindical transnacional, promover la negociación colectiva europea, cooperar para fortalecer el sindicalismo internacional.

**El diagnóstico**

231. Los últimos cuatro años no han sido buenos para la construcción política de Europa, tanto por el frenazo a su primera Constitución como por el aumento del número de gobiernos euroescépticos. Se ha diluido el impulso político que conllevaba la Constitución. El Tratado de Lisboa, que pretendía salvar a la Unión Europea (UE) de la parálisis, ha sido bloqueado por el resultado negativo del referéndum en Irlanda. Es en la falta de voluntad política de los gobiernos para abrir un proceso constituyente, que dé lugar a una verdadera constitución democrática, donde se encuentra la causa principal del parón en la construcción europea.
232. Las instituciones económicas europeas, ante una crisis financiera que afecta a todas las economías europeas, parecen limitar su mensaje principal a la congelación salarial. El Ecofin<sup>10</sup> sigue sin actuar en la armonización de las políticas fiscales, en la transparencia de las entidades financieras, o ante la escasez de materias primas. A su vez, el Banco Central Europeo debería relacionarse más con el Parlamento y coordinar las políticas económicas y monetarias frente a la crisis. Merecen una severa crítica y la exigencia de que actúen.
233. En el campo sociolaboral se han producido importantes retrocesos de los derechos por la acción combinada de las iniciativas legislativas del Consejo Europeo y de varias sentencias del Tribunal de Justicia Europeo (TJE). La Directiva de Retorno de los inmigrantes contiene preceptos que suponen la negación de derechos fundamentales de las personas. El proyecto de nueva Directiva de tiempo de trabajo, además de promover una prolongación inadmisible de la jornada de trabajo (hasta 65 horas a la semana e, incluso, más en determinados supuestos), ataca frontalmente el Derecho Laboral europeo al permitir que contratos individuales superen la jornada establecida en las leyes y convenios nacionales. CCOO y la CES<sup>11</sup> deben luchar con todos sus medios para lograr la modificación sus-

<sup>10</sup> Comisión Económica y de Finanzas.

<sup>11</sup> Confederación Europea de Sindicatos.



tancial o la derogación de esta directiva, en trámite legislativo, en estos momentos, en el Parlamento Europeo (PE). Estas y otras decisiones políticas, al alejarnos de la construcción de la Europa Social, provocan el alejamiento de amplios sectores de la población del proyecto de construcción de Europa.

234. La patronal europea se ha opuesto a la negociación de nuevas directivas. El diálogo social europeo interprofesional se ha visto limitado a los acuerdos voluntarios –estrés en el trabajo y violencia en el trabajo–. La CES ha aceptado analizar conjuntamente los elementos que conforman el concepto de «flexiguridad», pero manteniendo la oposición sindical a la pretensión de reducir el derecho del trabajo europeo, que era el objetivo del Libro Verde «Modernizar el derecho del trabajo».
235. Como positivo hay que destacar la movilización y negociación transnacionales sobre la Directiva de Servicios (Bolkestein), que consiguieron eliminar una parte de los riesgos de la propuesta inicial. Sin embargo, las recientes sentencias interpretativas del TJE (casos Viking, Laval, Rüffer y Luxemburgo) plantean nuevos y muy serios riesgos de promoción del dumping laboral, basándose, esta vez, en una sesgada interpretación de la Directiva de desplazamiento de los trabajadores. Estas sentencias permiten la no aplicación a los trabajadores desplazados de los salarios y condiciones de trabajo fijados por las leyes y convenios del país en donde realizan su actividad y subordinan, en cierto sentido, los derechos sindicales básicos, incluido el de huelga, al derecho a la «libertad de establecimiento» empresarial. El sindicalismo europeo tiene que trabajar decididamente para revertir la situación, tanto en los ámbitos nacionales (transposición de la Directiva de Servicios) como en el europeo (modificación de la Directiva de desplazamiento de los trabajadores). Esta orientación debe complementarse con la realizada en defensa de unos servicios públicos de calidad. En España debemos involucrar a los trabajadores en esta actividad y no limitarnos, como ha sucedido hasta el momento, al trabajo realizado por las estructuras sindicales.
236. El congreso de la CES celebrado en 2007 en Sevilla avanzó en su apuesta por un sindicalismo europeo más transnacional en la negociación colectiva, el establecimiento de normas laborales y sociales europeas básicas y la intervención sindical en los procesos de reestructuración empresarial y sectorial. Pero para lograr dichos objetivos sigue siendo imprescindible dotar de más capacidades a la CES, instrumentales y políticas, y este reto sigue pendiente.
237. La creación, en 2006, de la Confederación Sindical Internacional (CSI) es el acontecimiento sindical más reseñable del pasado período. El programa para la cons-

trucción de un «nuevo internacionalismo sindical» es plenamente coherente con los planteamientos sindicales de CCOO. Queda pendiente la plena integración de las federaciones sindicales internacionales (FSI) en la CSI, y no será una tarea fácil.

238. Hasta la llegada de la crisis, la economía mundial había crecido a tasas desconocidas desde hace 40 años en los cinco continentes, sobre todo en los países en desarrollo y en las clasificadas como «economías en transición». China e India se prefiguran como primeras potencias económicas mundiales. Pero al mismo tiempo, la brecha de la riqueza se ha ahondado entre las naciones más ricas y las más empobrecidas (África y algunas de Asia y América Latina) y la desigualdad ha aumentado. La feminización de la pobreza ha crecido y con ella sus nefastas consecuencias para las mujeres y para las personas que dependen de ellas. No obstante, en algunos países ha sido compatible el aumento de la desigualdad con la salida de millones de personas de la pobreza extrema y la desnutrición. En todo caso, los derechos laborales y las condiciones de trabajo dignas no se han generalizado. El trabajo informal y el precario han aumentado y son los predominantes en muchos países.
239. La crisis financiera, que se desencadenó en el verano de 2007 en los EEUU, se ha convertido, en 2008, en una crisis sistémica –financiera y económica– de carácter global que puede llevar al mundo a una depresión económica profunda y prolongada. Los irracionales procesos de especulación financiera e inmobiliaria, consentidos cuando no promovidos por las autoridades políticas nacionales y los responsables de las instituciones internacionales, están produciendo, al estallar las burbujas especulativas, devastadores efectos en la economía real y en el empleo. Mientras, los máximos responsables de la situación se han apropiado de inmensas fortunas. El modelo de globalización, sintetizado en las recetas del llamado «Consenso de Washington», se ha vuelto inservible para enfrentarse a la crisis. El movimiento sindical internacional tiene que participar activamente en la construcción de un modelo alternativo, justo y democrático, al servicio de los intereses de la inmensa mayoría de la población del mundo. Siempre se deberán tener en cuenta los componentes medioambientales, energéticos y de seguridad alimentaria incrustados en la crisis.
240. En la política mundial actual hay tanto incertidumbres y riesgos como oportunidades. El objetivo principal del sindicalismo mundial debe ser contribuir a transformar en realidad las oportunidades, y en algunos países ya se avanza en esta dirección. Lograr que el trabajo y sus derechos estén en el centro de los procesos de globalización y de las políticas que la regulen, porque la única forma de mantener o profundizar los derechos, también en nuestro país, es que los disfrute toda

la población trabajadora en el mundo, y los sindicatos son una pieza clave en la construcción de sociedades libres e igualitarias. Ocuparnos de cuestiones fundamentales como la crisis alimentaria por la inflación de los precios de los alimentos básicos, que afecta a las poblaciones más empobrecidas, la escasez de materias primas y la lucha de intereses por su control, la producción mundial limpia y no sólo en los países ricos, el cambio climático, o las pandemias y las migraciones.

241. La lucha mundial por el control de los recursos y de las zonas geoestratégicas se ha agravado con la política internacional de los últimos ocho años del Gobierno de los EEUU, que no ha contribuido a dar soluciones a los problemas clave señalados y ha aumentado los riesgos ante el terrorismo internacional, la proliferación nuclear o los conflictos regionales que más pueden afectar a la paz mundial (Oriente Próximo y Medio). Por razones demográficas, económicas, políticas y culturales, el mundo del siglo XXI será multipolar, que no es garantía para la paz y sí causa de complejidad. La lucha por la paz forma parte de la Historia del movimiento sindical. Tiene que seguir siéndolo, porque la forma más segura de garantizar la paz universal es universalizar la democracia y los derechos humanos y crear auténticas instituciones democráticas de gobierno del mundo. Combatir la violencia hacia las mujeres y poner fin a los crímenes machistas son parte indisoluble de estos objetivos.
242. Sindicalizar las redes de producción globales que integran las empresas multinacionales (EMN) es otro de los retos del sindicalismo internacional, que es quien tiene una mayor capacidad de presión frente a las empresas y de denuncia de sus políticas de explotación, también ante los incumplimientos de las EMN instaladas en España. Los acuerdos mundiales de las FSI con EMN españolas, Telefónica, Endesa e Inditex, y otros en la banca (Santander y BBVA), sirven como ejemplos iniciales a extender.
243. La cooperación sindical internacional resulta imprescindible para afrontar los retos que la globalización plantea al sindicalismo. En los últimos años la cooperación sindical española ha incrementado sustancialmente los fondos que gestiona. Duplicar la ayuda oficial al desarrollo en la pasada legislatura (0,5% del PIB), junto al esfuerzo de reorganización, planificación y elaboración de estrategias del Plan Director 2004-2008 y el consenso materializado en la firma del Pacto de Estado contra la pobreza, sitúa la cooperación española en buena posición para alcanzar el 0,7% en el año 2012.
244. A su vez, CCOO ha avanzado en la consolidación de la cooperación sindical al desarrollo en el último mandato congresual a través de su participación en el 2º

Programa de Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales 2005-2007, gestionado por la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga. En 2008 se inicia la ejecución de los convenios de cooperación cofinanciados por la AECI<sup>12</sup> para el periodo 2008-2012.

245. La cooperación internacional española asiste a cambios profundos para adaptarse a las nuevas demandas, armonización, coordinación y complementariedad. Se debe transitar desde una política de ayuda humanitaria, necesaria, a una auténtica política de cooperación internacional para el desarrollo económico y social. Las estrategias de los países receptores deben incluir la creación de tejido productivo y de trabajo decente y asegurar la incorporación y permanencia de las mujeres al mercado laboral. La ayuda oficial al desarrollo y las políticas económicas, financieras y comerciales, que hay que reformar profundamente, deben ser coherentes para ganar en eficacia y acabar con barreras comerciales que imponen reglas injustas y limitan el acceso de los países empobrecidos al comercio internacional, y, promoviendo el desarrollo sostenible, reducir el alcance de la emigración económica obligada.

#### EJE 4. LOS OBJETIVOS Y PRIORIDADES

---

246. 1. Promover la negociación colectiva supranacional y el establecimiento de normas sociales básicas en Europa. Impulsar la consolidación de la Confederación Europea de Sindicatos y su capacidad organizativa y de acción sindical.
247. 2. Contribuir a consolidar la Confederación Sindical Internacional, para extender los derechos laborales y para ganar influencia ante las instituciones multilaterales y en las empresas multinacionales.
248. 3. Impulsar y consolidar la política confederal de cooperación sindical al desarrollo sostenible, que contribuya al internacionalismo solidario y a fortalecer los sindicatos de los países en desarrollo. Consolidar y mejorar la red de fundaciones de CCOO.
249. 4. Participar con el sindicalismo internacional en la lucha para universalizar los derechos humanos y sindicales, por la paz, y para democratizar las instituciones internacionales. Garantizar la aportación de CCOO en todos los ámbitos para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.
- 

<sup>12</sup> Agencia Española de Cooperación Internacional.

## Eje 4. Las acciones del Objetivo 1

250. Promover desde nuestras federaciones estatales y las federaciones sindicales europeas (FSE) acciones que permitan ir sentando bases de negociación colectiva transnacional, de acuerdo con las orientaciones del XI Congreso de la CES. Avanzar sobre estándares mínimos, en materia salarial –sin discriminación de género– o en los instrumentos de coordinación entre sindicatos, dinamizando el Comité de Coordinación de la Negociación Colectiva.
251. Promover un sistema de normas básicas europeas, laborales y sociales que respeten los derechos más avanzados que se den en algunos países de la UE. Trabajar para ello en el seno de la CES, para que los impulse a través del diálogo social y el político con las instituciones europeas, y ante el Gobierno de España.
252. Participar activamente en la conferencia de organización de la CES para que se adopten las medidas organizativas y de acción sindical necesarias para avanzar en los objetivos anteriores y en el cumplimiento de los otros objetivos principales de su último congreso. Entre las reformas estatutarias que abordará la conferencia se propondrá la integración de la FERPA como federación de la CES.
253. Promover, en España y en Europa, cuantas acciones y movilizaciones sean necesarias para modificar sustancialmente el proyecto de Directiva sobre tiempo de trabajo aprobado por el Consejo Europeo o, en su caso, derogar la directiva.
254. Tras las recientes sentencias del TJE, hay que establecer las medidas legislativas necesarias –europeas y nacionales– para garantizar que cuando una empresa de un país miembro realiza una actividad económica en otro país de la UE, los salarios y demás condiciones de trabajo de sus trabajadores son las prescritas por las leyes y convenios del país en donde se realiza la actividad económica. Exigir la revisión de la Directiva sobre desplazamiento de los trabajadores ante las instituciones europeas, los gobiernos nacionales y las patronales, europeas y nacionales. En la negociación de la transposición de la Directiva de Servicios se procurará establecer garantías adicionales para que no afecte a la vigencia de la legislación laboral y los convenios colectivos, así como para preservar el carácter y el funcionamiento de los servicios públicos. Al mismo tiempo, se promoverá el mantenimiento de las campañas de la CES y de la Internacional de los Servicios Públicos (ISP) en defensa de los servicios públicos, procurando articular las acciones nacionales con las de carácter transnacional. Entre sus objetivos debe estar la aprobación de una directiva que defina con claridad el concepto de servicio público y proteja su carácter y prestaciones del sometimiento a las leyes del mercado.

255. Participar activamente en la revisión de la Directiva sobre comités de empresa europeos. Colaborar con las federaciones estatales en la coordinación de la actividad sindical que se realiza en estos comités.
256. Promover, en el ámbito europeo, los derechos sociales, laborales y sindicales de los trabajadores inmigrantes y su afiliación al sindicalismo de clase.
257. Promover en el marco de la CES y ante el Gobierno de España la definición y puesta en práctica de una política industrial europea.
258. Establecer los marcos normativos y contractuales adecuados que permitan una participación más efectiva de las FSE y las federaciones estatales nacionales en los procesos de reestructuración empresariales. Promover la construcción de un sistema europeo extrajudicial de solución de conflictos.
259. La acción sindical europea y su objetivo de construir la Europa Social requiere trabajar también en el ámbito territorial y transregional. Uno de los instrumentos para esta acción son los Comités Sindicales Interregionales (CSIR). Se apoyará el trabajo de consolidación de los CSIR y de su coordinación europea en el seno de la CES.
260. Ayudar a la afiliación sindical de los trabajadores inmigrantes de otros países de la UE, mediante la cooperación con los sindicatos de los países de origen. Priorizar para ello las relaciones bilaterales con los sindicatos de Rumanía y Bulgaria. Prestar especial atención a las situaciones en las que las trabajadoras pudieran ser objeto de discriminaciones de todo tipo por su condición de mujeres.
261. Con la colaboración de las organizaciones confederadas, CCOO participará activamente en los procesos de acción sindical transnacionales, articulados con los de ámbito nacional, que desarrollen las internacionales sindicales para enfrentarse a la crisis económica y financiera y construir una alternativa al modelo neoliberal de globalización. En particular, los que tengan como objetivo: a) hacer frente a las consecuencias de la crisis en la economía y el empleo, preservando los derechos de los trabajadores y ampliando la cobertura social; b) promover los planes más adecuados para salir de la recesión con un modelo de desarrollo sostenible y solidario; c) reformar el sistema financiero internacional para establecer normas obligatorias controladas por organismos supervisores eficaces, transparentes y democráticos; d) promover la constitución de un sistema de gobierno económico y social del mundo de carácter democrático, en el marco de la ONU<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Organización de Naciones Unidas.

## Eje 4. Las acciones del Objetivo 2

262. Contribuir, con el trabajo en nuestro país y en la CSI y las FSI, a que la acción sindical internacional se articule con la desarrollada en los ámbitos nacionales, locales y de empresa para alcanzar los objetivos programáticos de las internacionales sindicales.
263. Desarrollar campañas y acciones para avanzar en los objetivos de la Jornada de Acción Mundial de octubre de 2008, en la universalización de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y de los demás contenidos del trabajo decente. Realizar, en colaboración con la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, una campaña de sensibilización entre las trabajadoras y trabajadores españoles sobre estos dos objetivos, para implicarlos en la construcción del nuevo internacionalismo sindical solidario y comprometido con la igualdad.
264. Globalizar los derechos en las empresas mundiales con el trabajo de las federaciones estatales, reforzando el sindicato en las EMN españolas, su actividad en los comités mundiales de los grupos multinacionales, la coordinación con los sindicatos de otros países para impulsar el trabajo de las FSI. Los objetivos prioritarios son promover la organización sindical en las empresas filiales y proveedoras, y la coordinación, para hacer cumplir las normas y derechos laborales básicos, constituir comités de grupo de empresas y lograr «acuerdos mundiales». La negociación colectiva, la consecución de Cartas de Derechos Sociales mínimos en las EMN, y la aplicación de los principios de Responsabilidad Social Empresarial, que en la acción sindical internacional cobra especial relevancia, son instrumentos a utilizar, extendiendo su aplicación a toda la cadena de valor (producción, comercialización, proveedores y clientes).
265. Trabajar para atajar la brecha salarial que impide, en mayor o menor porcentaje en todos los países, que las mujeres perciban igual salario por trabajo de igual valor.
266. Promover, en el seno de la CSI y las FSI, la plena integración de las federaciones sindicales internacionales en la Confederación mundial según un modelo que respete la autonomía de aquéllas en su ámbito de acción sindical.
267. Contribuir al fortalecimiento de las estructuras sindicales y del diálogo social en los procesos de integración económica y política que se desarrollan en América Latina y la Región Euromediterránea. Realizar el seguimiento de las negociaciones de los procesos de asociación de la UE con Mercosur, Comunidad Andina, Centroamérica y África, para que incluyan cláusulas laborales, sociales y medioambientales y

establezcan órganos de consulta de los interlocutores sociales. Establecer planes de trabajo conjuntos con sindicatos democráticos de países en vías de desarrollo, en particular en América Latina, en los terrenos organizativos, formativos y de orientación, con el apoyo de los proyectos de cooperación de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad.

268. Fortalecer el ámbito sindical iberoamericano y, en el marco de la Secretaría General Iberoamericana, los procedimientos de participación de los interlocutores sociales en las cumbres políticas. En el marco de los «encuentros de los interlocutores sociales iberoamericanos» promover el diálogo social y los derechos laborales y sociales en el área. Impulsar y participar en la elaboración y desarrollo de la Estrategia Iberoamericana de Salud y Seguridad en el Trabajo.
269. Realizar el seguimiento de las negociaciones de la Ronda de Doha para la liberalización del comercio mundial y, en su caso, de los acuerdos que se alcancen. En el seno de la CSI y ante el Gobierno español promover la inclusión en ellos de cláusulas laborales y medioambientales y el estudio del impacto sobre el empleo de los acuerdos comerciales multilaterales y bilaterales.
270. Participar en las acciones de la CSI tendentes a fortalecer el papel de la OIT<sup>14</sup> y el obligado cumplimiento de sus convenios, estableciendo a tal fin los instrumentos sancionadores necesarios. Actuar ante el Gobierno y la patronal españoles.
271. Fortalecer la cooperación con los sindicatos de los países de origen con mayor flujo de inmigración a España, tanto para evitar la explotación por parte de las mafias en sus países como para garantizar los derechos laborales en nuestro país. La colaboración es especialmente relevante para conseguir y mantener la vinculación sindical de los trabajadores inmigrantes, en su país y en España, y promover su afiliación. Identificar los países prioritarios para esta acción entre los que tienen mayor emigración a España en América Latina y África.

#### Eje 4. Las acciones del Objetivo 3

272. Defender ante los gobiernos, de España y de las CCAA, una política de cooperación al desarrollo que promueva la coherencia de políticas —económicas, comerciales y sociales—, la vinculación entre trabajo decente y desarrollo sostenible,

<sup>14</sup> Organización Internacional del Trabajo.



la complementariedad de las políticas de cooperación y la coordinación de agentes, y se cumplan los compromisos de alcanzar un gasto del 0,7% del PIB.

273. Hacer una efectiva coordinación de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, que promueva la coherencia, la corresponsabilidad y la confederabilidad de las actuaciones donde participan las organizaciones confederadas. Desarrollar un plan estratégico plurianual común, con objetivos compartidos, criterios de actuación y ámbitos de intervención, identificando los sindicatos con los que vamos a trabajar. Hacer partícipes de las actuaciones de la Fundación a las secciones sindicales, con el objetivo de una mayor difusión entre los delegados y delegadas y afiliados y afiliadas de los proyectos que desarrolle ésta.
274. Especializar nuestros proyectos de cooperación primando los objetivos de: refuerzo de los sindicatos y poder equilibrado de hombres y mujeres en ellos, promoción del diálogo social tripartito, coordinación efectiva de la acción sindical en las empresas españolas transnacionales.
275. Apoyar la articulación de redes a nivel regional y subregional en los distintos continentes, que faciliten la acción de las centrales sindicales y otros agentes sociales en el marco de los procesos de integración regional. Desarrollar programas de cooperación con la CSI y sus organizaciones regionales y las FSI.
276. Promover, en los proyectos de cooperación sindical internacional, la difusión de los principios del trabajo decente y el conocimiento de las normas sociales y laborales avanzadas que configuran el Modelo Social Europeo, para que sirvan de referencia para el progreso político y social de las naciones en donde se realizan dichos proyectos.

#### **Eje 4. Las acciones del Objetivo 4**

277. Promover la participación del sindicato en acciones y movilizaciones, de ámbito nacional e internacional, por la paz mundial y la universalización de los derechos humanos y la democracia, desde la autonomía sindical y en coherencia con nuestros principios de actuación. En particular, desarrollar acciones de solidaridad con los pueblos palestino y saharauí y con todos aquéllos en los que se están vulnerando derechos humanos, reconocidos por Naciones Unidas.
278. Defender la existencia de sindicatos libres en todos los países, donde se garantice el respeto y la presencia de mujeres, y no acallar su inexistencia, también en

las economías emergentes como China. Participar en las campañas internacionales de solidaridad contra los asesinatos y la violencia o represión de sindicalistas, de mujeres trabajadoras y sindicalistas y de represión de la actividad sindical en cualquier país del mundo. Seguir sosteniendo la denuncia y la solidaridad de estos casos en Colombia y Guatemala, así como sostener e impulsar las denuncias que pudieran surgir en cualquier otro país. Impulsar el debate y contribuir a la creación de un Tribunal Laboral Internacional que asegure los derechos laborales en el mundo y juzgue su vulneración.

279. Sustener la causa jurídica, promovida ante la Audiencia Nacional por CCOO y la Fundación Rigoberta Menchú, contra los responsables del genocidio y el atroz feminicidio en Guatemala, promoviendo la difusión pública del proceso. Asimismo, condenamos los feminicidios en cuantos Estados se han producido o se puedan producir en el futuro, exigiendo y promoviendo en cuantos foros participemos las investigaciones que lleven a la determinación de los responsables y a la condena de los mismos.
280. Presionar para democratizar las instituciones financieras mundiales. Participar en las actividades de la CSI y otras organizaciones internacionales para reformar la ONU y sus agencias y organismos, para democratizarlos y lograr que reconozcan la función de los interlocutores sociales, para que sean coherentes con los principios de la OIT y refuercen su capacidad de gobierno de los grandes asuntos mundiales.
281. Promover la participación de nuestra afiliación y de la población trabajadora en las campañas y acciones por el cumplimiento de los Objetivos del Milenio, como el Llamamiento Mundial de Acción contra la Pobreza, y en las desarrolladas para combatir todas las formas de racismo y xenofobia, machismo, misoginia y sexismo.
282. Abordar de forma integral las políticas medioambientales, teniendo como objetivo la producción limpia en el conjunto del planeta y no sólo en los países ricos, que pueden exportar su producción contaminante a otros países. Promover la aplicación de las resoluciones de la CSI y la CES sobre el papel de los sindicatos en la lucha contra el cambio climático. Abordar las políticas contra el cambio climático teniendo en cuenta el objetivo de producción limpia mundial, el impacto en el empleo de la reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub>, la protección de los trabajadores afectados y la creación de nuevos puestos de trabajo «verdes».
283. Contribuir al desarrollo de las campañas de CSI y CES para combatir la discriminación salarial, facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, promover la participación de mujeres en puestos de toma de decisiones en los

sindicatos, en las empresas y en la sociedad, luchar para erradicar la lacra de la violencia machista.

284. Trabajar para mejorar la legislación internacional en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

#### **Eje 4. Los instrumentos de intervención y evaluación**

285. La Comisión Ejecutiva Confederal definirá los ámbitos de coordinación de las estructuras de la Confederación que participan en la actividad sindical internacional (secretarías confederales, comités de la UE, federaciones estatales y organizaciones territoriales, fundaciones, etc.) –garantizando la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones– para hacer más eficaz el trabajo y articular la acción sindical internacional y de cooperación con las políticas generales de CCOO.
286. Se reforzará la cooperación con el Instituto Sindical Europeo, la Fundación Dublín, los equipos de la CSI y el Comité Sindical de la OCDE<sup>15</sup> y sus redes de investigación, la Oficina de los Trabajadores de la OIT y con nuestra Fundación de Estudios 1º de Mayo, para contar con estudios de distintos países.
287. La colaboración con la CES y la CSI es fundamental para el tratamiento de todo lo relacionado con el desarrollo sostenible y el cambio climático. En este campo lleva a cabo una actividad fundamental la Fundación Sustainlabour, cuya actividad se seguirá apoyando, en particular las acciones de cooperación sindical internacional que desarrolla.
288. Dar una mayor difusión y visibilidad a la acción sindical europea e internacional que desarrollamos, mediante la comunicación externa, estableciendo canales de información e intervención con las organizaciones confederadas, con el Gobierno, instituciones públicas y organizaciones empresariales, con la afiliación y en los centros de trabajo.
289. Garantizar la presencia activa de CCOO en los Comités de Mujeres de CSI y CES y en todos los ámbitos internacionales de consulta y toma de decisiones. Participar en la Conferencia Mundial de Mujeres organizada por la CSI, y en

---

<sup>15</sup> Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico.

otros foros de debate y reivindicación que organicen las Confederaciones internacionales, para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres. Potenciar los Comités de Jóvenes en la CES y CSI y sus aportaciones a la política sindical general.

290. Potenciar el Comité de Jóvenes de la CES, dotándolo de mayor transversalidad en su funcionamiento y de recursos para que influya en la política sindical general europea.
291. A través de la FERPA y la CES, promover la integración de pensionistas y jubilados en la actividad sindical europea para impulsar las políticas sociales que afectan a este colectivo. Promover en el seno de la CSI una estructura de trabajo que lleve a cabo dichas funciones.
292. La política de alianzas es muy importante para desarrollar la acción sindical internacional, compatible con mantener nuestra autonomía sindical y con la defensa del sindicalismo de clase y confederal, frente a sindicatos corporativos, en las Confederaciones europea e internacional. La unidad de acción con UGT es básica. Algunos de los grandes objetivos de la CES y la CSI requieren alianzas con las organizaciones políticas internacionales y nacionales. Para desarrollar las acciones del Objetivo 4 de este Eje hay que promover alianzas con diferentes organizaciones sociales y no gubernamentales y las redes que las conforman. Las secretarías confederales implicadas definirán los criterios y prioridades en nuestra relación con las organizaciones sindicales europeas e internacionales.
293. El principal instrumento del que se ha dotado CCOO para la gestión concreta de las actividades de cooperación internacional es la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga. Los responsables de la cooperación internacional en las organizaciones de rama y territoriales, coordinados en el ámbito confederal, velarán por la aplicación de una estrategia común en la definición de objetivos, proyectos y organizaciones con las que desarrollarlos, extensible a toda la red de Fundaciones. Las personas responsables de las políticas de igualdad para las mujeres informarán y asesorarán los proyectos de CCOO para garantizar la transversalidad de género.
294. Promover una gestión eficaz y transparente de los recursos de cooperación que maneja Comisiones Obreras y su red de Fundaciones territoriales Paz y Solidaridad, lo que implica conocer las subvenciones finalistas, convenios y programas así como los recursos humanos y materiales de que dispone la red.

295. Impulsar la formación en cooperación al desarrollo, apoyando y dotando de elementos valorativos y de gestión para la participación e implicación de las organizaciones confederadas en los programas y convenios de cooperación.
296. Incrementar la difusión y la corresponsabilidad de las políticas de cooperación en el sindicato, tanto con la aportación de recursos propios, el 0,7% de los ingresos por cuota de las organizaciones confederadas y con la calidad de las actividades de cooperación y proyectos realizados, como con la eficacia de la gestión y la eficiencia y transparencia en la utilización de los recursos que gestionan.
297. Fortalecer la presencia de CCOO y de nuestra red de Fundaciones en los organismos institucionales que definen y gestionan las políticas de cooperación, particularmente en el Consejo de Cooperación al Desarrollo, para incidir en la política española de cooperación internacional y conseguir el reconocimiento de los sindicatos como agentes de cooperación en las leyes autonómicas.
298. Los convenios de CCOO cofinanciados por la AECID para el periodo 2008-2012 destinarán un 5% a la sensibilización y a la educación para el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras españolas de los diversos sectores de producción en coordinación con redes sindicales mundiales, y se destinará a políticas laborales de equidad de género al menos un 30% del convenio.

**EJE  
5**

**Ampliar la cooperación en nuestro trabajo sindical**, para ganar en eficacia hacia los trabajadores y trabajadoras y para asegurar la confederalidad.

**El diagnóstico**

299. La dimensión alcanzada por CCOO en afiliación y representación, así como su reconocimiento institucional y legitimación social, hacen que la mejora continua de nuestros métodos de participación, decisión y actuación, es decir, de nuestro trabajo, sea una exigencia permanente e irrenunciable.
300. La mencionada dimensión nos dota de una gran fuerza, que se asienta en el vínculo social que establecemos entre las personas afiliadas, desde nuestra diversidad social y profesional, y que nos proporciona una autoridad que nace de un fuerte compromiso con los derechos de las trabajadoras y trabajadores, así como con los valores de transformación social que defendemos, desde la independencia respecto a los poderes económicos, políticos y de todo tipo.
301. Nuestra autonomía es garantía de pluralidad, de que las mujeres y los hombres de CCOO puedan compartir programas y objetivos en el respeto mutuo a sus particulares creencias o adscripciones ideológicas. Esta pluralidad se asegura en la democracia por la que nos regimos en la elección de los órganos de dirección, en la construcción de las decisiones y en el funcionamiento orgánico para aplicarlas.
302. A partir de su autonomía y compromiso, CCOO se ha constituido en la mayor organización social y política del país, que tiene representación y afiliación en todos los ámbitos, que de manera pausada pero regular incrementa su afiliación, y que goza de un creciente respeto entre las organizaciones sindicales de Europa y del mundo. Por ello estamos permanentemente obligados a una evaluación de los mecanismos organizativos y de la puesta a punto de las sinergias imprescindibles para seguir avanzando y, sobre todo, para afrontar las responsabilidades que, por ser quien somos y como somos, hemos contraído.

303. Nuestra responsabilidad, como sindicato, de convertir el vínculo de utilidad individual por el que las personas trabajadoras se acercan en un primer momento a CCOO en un vínculo social fuerte, basado en la idea de la solidaridad y la cooperación, nos exige acertar en la definición de los aspectos programáticos que hemos definido en este Programa de Acción. Para ello, se hace necesario tener muy presente la realidad de los centros de trabajo, la situación económica y social de cada momento y prestar especial atención a las estrategias económicas de externalización productiva. Igualmente, esta responsabilidad nos obliga a reforzar aquellos otros aspectos que, dependiendo sólo de nosotros mismos, deben tener la adecuada puesta a punto para que de la forma más eficiente posible redunden en una mayor eficacia para la afiliación, en particular, y para la población trabajadora, en general.
304. Conviene ser especialmente incisivos en fortalecer la confederalidad, que está en la base de la definición del sindicato, tanto en sus aspectos formales como funcionales. Ello se debe lograr, ya sea en la vertiente laboral, ya sea en la socioeconómica, garantizando la participación de las organizaciones confederadas en la construcción de la toma de decisiones y en la corresponsabilidad en la aplicación de las mismas; fomentando la mayor cooperación entre las distintas organizaciones de la Confederación; perfeccionando los mecanismos de participación; definiendo adecuadamente los mapas de responsabilidad, etc. La mejor articulación de estos elementos es la clave en una organización como CCOO, que realiza en su 9º Congreso Confederal una renovada apuesta para seguir creciendo y fortaleciéndose en el seno de la población trabajadora y en el de la sociedad en general.
305. Nos debemos ocupar de reforzar el sentido de pertenencia de las diferentes estructuras, organizaciones y de la afiliación a ese todo que nos hace grandes y que es CCOO. Porque es ese todo, a través de las diferentes organizaciones sectoriales y territoriales y mediante las capacidades que deposita en cada una de ellas, el que nos potencia entre la población trabajadora y nos proyecta ante la sociedad y ante nuestras contrapartes como útiles y respetables.
306. Este sentido de pertenencia es el que recogen nuestros Estatutos confederales cuando establecen que la afiliación se realizará a la Confederación Sindical de CCOO a través de las organizaciones confederadas según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona. Y es desde esa pertenencia a las CCOO de donde emana la confederalidad, entendida como el conjunto de capacidades y responsabilidades de gobierno depositadas en las diferentes organizaciones y estructuras, y que están

obligadas a la complementación imprescindible que deriva de las exigencias del encuadramiento organizativo y de los mandatos establecidos en los diferentes congresos.

307. La concreción de la confederalidad viene dada por la arquitectura jurídico-organizativa establecida en nuestros Estatutos, que asegura la preeminencia de la norma para fijar los mecanismos de decisión y garantizar la necesaria cohesión interna. Y se completa con la identificación de las distintas organizaciones que integran CCOO con la política y el programa definidos, participados y aprobados por el conjunto de la Confederación, y que constituyen la base fundamental para garantizar la cooperación, el desarrollo y la proyección pública de nuestra acción. Confederalidad es, además, representación general de los derechos e intereses de la población trabajadora, partiendo de su diversidad, defendidos desde un programa compartido e inspirado en valores que identifican a CCOO y la diferencian de otras organizaciones sociales o políticas.
308. Más allá de las exigencias que la estructuración organizativa determina, debemos procurar que el sentimiento de pertenencia impulse una mayor voluntad de ser, de estar y de participar, pues no en vano nuestra capacidad de negociación y de incidir en nuestras condiciones de vida y trabajo dependen de nuestra densidad afiliativa, de la capacidad de cada organización para ser fuerte en su ámbito y de que el conjunto de la CS de CCOO aproveche esa fuerza que nos da la afiliación y la organización de la misma para ser más fuertes y más representativos en los centros de trabajo y en la sociedad. Ello constituirá el apoyo más eficaz para impulsar un fuerte sentido de colaboración y de cooperación en CCOO.
309. La pertenencia a una misma organización, a CCOO, no tiene sentido si no va acompañada de una idea de corresponsabilidad y de colaboración, que emana del interés mutuo y de la solidaridad que está en el origen mismo de las organizaciones obreras. Y ha de ser ese sentido cooperativo y solidario el que permita que los lógicos deseos de mejora y crecimiento de las distintas organizaciones se planteen como potenciadores de un mayor desarrollo en todas y cada una de ellas. Esa voluntad cooperativa debe estar presente en las decisiones a adoptar en cualquier nivel, decisiones que deberán estar presididas por la mayor responsabilidad, pero también imbuidas de un sentido de ayuda cada vez más visible.
310. En una organización tan grande y compleja como es CCOO surgen diferentes maneras de concebir la organización y la gestión de los problemas y oportunidades que se nos plantean. La confederalidad y el sentido de pertenencia a un todo no deben suponer encorsetar ninguna de las legítimas ambiciones de lide-



razgo y mejora de las organizaciones, ni para obstaculizar debates imprescindibles, pues ello constituiría la negación misma de la cooperación que propugnamos. Ésta, si la queremos aplicar en ese sentido potenciador, debe ser vista como una exigencia para todos los órganos de dirección (cualquiera que sea su organización o estructura) y, por tanto, como una salvaguarda para que los debates deriven en deliberaciones enriquecedoras del acervo sindical de toda la organización.

311. La cooperación nos permite afrontar mejor las actuaciones para la atención de los trabajadores y trabajadoras que desempeñan su función en un mismo centro de trabajo, aunque bajo encuadramientos sectoriales diferentes. Es ésta una realidad que aumenta como consecuencia de la descentralización en la producción y en la prestación de servicios. Y debe ser también nuestra manera de trabajar para reforzar la atención sindical en el sector servicios y para superar las dificultades existentes para actuar en sus centros de trabajo.
312. Para incentivar y desarrollar fórmulas de cooperación, que eviten y superen algunos de los conflictos latentes en la organización, el 9º Congreso Confederal debe establecer los criterios básicos que, dentro del procedimiento actual, han de presidir las fusiones que puedan darse. Debe también fijar un plazo máximo para la adscripción sectorial de los denominados colectivos fronterizos por el Consejo Confederal. Y debe dotar a la Comisión Ejecutiva Confederal de un procedimiento que le permita resolver los conflictos de concurrencia que puedan surgir, entre diferentes organizaciones sectoriales, en el ámbito de la negociación colectiva o de las elecciones sindicales.
313. Dado que es en los órganos con mayor responsabilidad donde también se asientan las mayores capacidades para estimular determinadas orientaciones, se precisa una reorientación y una mayor dinamización del Comité Confederal por parte de la Comisión Ejecutiva Confederal. Sus posibilidades para tratar determinados temas a través de una previa y mayor deliberación son elevadas. A su vez, el adecuado funcionamiento de las comisiones confederales de área o plenarios de secretarías debe contribuir a conformar la política sindical.
314. Estas acciones, acompañadas de un mayor esfuerzo en la comunicación hacia todas las estructuras del sindicato, deben redundar en un modelo de dirección que cuente con la mayor implicación de todas las organizaciones que integran la Confederación y que se sienta más próximo y participativo. Todo ello sin menoscabo de las capacidades y obligaciones en la toma de decisiones de cada ámbito, y que es tan necesario hacer comprensibles como preservar.

## EJE 5. LOS OBJETIVOS Y PRIORIDADES

---

315. 1. Remarcar y desarrollar la cultura de pertenencia a CCOO como fuente impulsora de la coherencia interna y de la imprescindible cooperación entre afiliación, estructuras y organizaciones.
  316. 2. Coordinar e impulsar la cooperación para atender realidades multisectoriales concurrentes en un mismo espacio de trabajo, cuando no sean diseñadas y ejecutadas por las organizaciones sectoriales presentes en aquél.
  317. 3. Reforzar la acción sindical, la corresponsabilidad y la cooperación entre todas las organizaciones que operan en el sector servicios, para ganar poder sindical, crecer en afiliación y mejorar su atención, y defender un concepto de servicio público a la ciudadanía que repercuta en el bienestar general.
  318. 4. Señalar las condiciones en que pueden desarrollarse los procesos de fusión de federaciones; adoptar mandatos que resuelvan la adscripción de los llamados colectivos fronterizos, y dotarnos de mecanismos para dirimir los conflictos en materia de negociación colectiva.
  319. 5. Impulsar el trabajo común y sistemático entre las secretarías o áreas de las distintas estructuras, para construir y favorecer el conocimiento de las iniciativas a desarrollar.
  320. 6. Fortalecer el Comité Confederal para que, desde su condición de órgano para la dirección, participe en la elaboración de propuestas sindicales y organizativas estratégicas y fomente el conocimiento, la cooperación y la cohesión interna.
- 

### Eje 5. Las acciones del Objetivo 1

321. Potenciar con todas la organizaciones las reuniones que, en materias como protección social, infraestructuras, servicios públicos, política industrial, etc., puedan contribuir a una visión más global de la política general del sindicato.
322. Aprobar medidas que hagan más visible la solidaridad y la corresponsabilidad del conjunto de la organización en todas las actuaciones que el sindicato promueva.
323. Procurar, de acuerdo con los documentos confederales al respecto, la mayor articulación y cooperación para el fortalecimiento afiliativo de la Federación de Pensionistas, a fin de posibilitar el reforzamiento de las acciones que el sindicato puede desarrollar entre las personas que integran el colectivo de jubilados y pensionistas, para hacer más visible la utilidad y solidaridad del sindicato entre esta parte cada vez más numerosa de la sociedad.

324. Coordinar las distintas actuaciones destinadas a la cooperación internacional para evitar contradicciones con las políticas de acción sindical internacional y aprovechar las sinergias que de ello se derivan (ver también el Eje 4).

## **Eje 5. Las acciones de los Objetivos 2 y 3**

325. Impulsar y desarrollar actuaciones conjuntas de las organizaciones sectoriales con presencia real o potencial en espacios laborales multisectoriales. Es el caso de aeropuertos, estaciones, puertos, viveros de empresas, centros hospitalarios, polígonos petroquímicos, centros comerciales, etc., donde se asientan empresas que realizan actividades diferentes y que se rigen por convenios distintos, pero a las que afectan medidas y decisiones comunes, relativas a la salud laboral, horarios, condiciones de seguridad, etc. Mediante la cooperación se trata de suplir los déficit, potenciar las sinergias y defender mejor a las personas que tienen allí su puesto de trabajo.
326. Promover unidades de coordinación sindical interempresas en esos ámbitos donde diferentes sectores comparten un mismo centro de trabajo. Utilizar los derechos de información y coordinación del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.
327. Intervenir en las decisiones empresariales de descentralización productiva para limitarla, negociar las condiciones que afecten a las garantías laborales de quienes trabajan en las contratas y subcontratas y exigir la responsabilidad solidaria en la cadena de subcontratación.
328. Prestar especial atención a los marcos de negociación colectiva en los procesos de externalización de la actividad empresarial, evitando en ellos la proliferación de nuevos ámbitos y reforzando el papel del convenio sectorial, ampliando en su caso los ámbitos funcionales de los convenios ya existentes para cubrir nuevas actividades. Impedir fugas hacia convenios colectivos más débiles y promover acuerdos para los trabajadores y trabajadoras autónomos dependientes. Asegurar desde la empresa principal que se aplica el convenio colectivo correspondiente en las empresas contratistas. Establecer acuerdos sobre las condiciones de ejecución de la actividad para las empresas que comparten un mismo lugar de trabajo.
329. La cooperación no sólo tiene que desarrollarse entre organizaciones y estructuras diferentes. También en el seno de las federaciones debe ampliarse, es-

pecialmente para llegar y atender mejor a los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas empresas.

330. Impulsar la cooperación en el sector servicios en general a través de la elaboración conjunta, entre federaciones y Confederación, de planes específicos de trabajo para diseñar una acción sindical coordinada. Se trata de afrontar en las mejores condiciones la fragmentación y transformación que en este ámbito se produzca y ganar capacidad de iniciativa, afiliación y hacer muy visible y eficaz la presencia del sindicato, pues es aquí donde se ocupa el mayor porcentaje de población trabajadora.
331. Trabajar en cooperación en el Área Pública para la mejor atención de las empleadas y empleados públicos, dotándose las federaciones concernidas de los criterios de actuación y ámbitos de colaboración que acuerden y consideren más adecuados.
332. Impulsar mecanismos de cooperación con aquellas organizaciones territoriales que desarrollan su acción en zonas de especial dificultad para el sindicalismo confederal, como en el caso de Euskadi.

## **Eje 5. Las acciones del Objetivo 4**

333. Con el fin de que la cooperación no se vea obstaculizada por un inadecuado esquema organizativo, se hace preciso definir un marco más propicio para la búsqueda de la organización sectorial más apropiada. En materia de fusiones federativas se mantendrá el procedimiento contemplado en los Estatutos confederales, pero acotando la voluntad de federarse al criterio de que las federaciones de industria y las de servicios no podrán fusionarse entre sí, y las federaciones de servicios preeminentemente privados y las de servicios predominantemente públicos tampoco podrán fusionarse entre ellas.
334. En todos los casos el Consejo Confederal, en el momento de dar su autorización, podrá condicionarla a la reubicación de determinados colectivos que pudieran considerarse mejor servidos en una organización sectorial distinta a la resultante de la fusión.
335. El Consejo Confederal procederá, en la última reunión del año 2009, a llevar a cabo la reasignación oportuna de los colectivos denominados fronterizos. Para ello, la Comisión Ejecutiva Confederal desarrollará las actuaciones pertinentes

para articular una propuesta, desde los deseables consensos y teniendo en cuenta el plazo fijado. Esta reasignación será previa a la aprobación de cualquier fusión.

336. El Consejo Confederal, en su última reunión del año 2009, se dotará de un procedimiento reglamentario que permita a la Comisión Ejecutiva Confederal resolver los conflictos que surgen entre las organizaciones de rama para protagonizar la negociación colectiva (ver también el Eje 3).

### Eje 5. Las acciones del Objetivo 5

337. Desarrollar un trabajo sistematizado en torno a todos los temas que se incluyan en el Diálogo Social, para favorecer la construcción compartida de las posiciones a sustentar y posibilitar así la sincronía necesaria en los distintos ámbitos del mismo. A este fin, el Consejo Confederal dedicará dos reuniones monográficas, durante el periodo entre congresos, para intercambiar experiencias, evaluar resultados y, en su caso, definir nuevos objetivos (ver también el Eje 1).
338. Debatir sobre la administración de los recursos de que dispone el sindicato y preparar las decisiones que, en relación con los mismos, han de conocer y definir los órganos de dirección (ver también el Eje 7).

### Eje 5. Las acciones del Objetivo 6

339. El Comité Confederal debe ser un órgano especialmente llamado a fomentar la cooperación y la cohesión interna. La Comisión Ejecutiva, formando parte del mismo, debe preocuparse y esforzarse para que cumpla dicha función y para impulsar su labor y deberá fijar una serie de temas sobre los que debe deliberar y reflexionar necesariamente. Las conclusiones gozarán, en todas las estructuras y organizaciones confederales, de la relevancia propia de un órgano que integra a los máximos representantes de la gestión y el gobierno diario de la Confederación.
340. Los temas a debatir serán, entre otros, los siguientes:
341. La política de recursos del sindicato y su gestión.
342. La normativa electoral y de participación sindical.

- 343. El reglamento sobre procedimientos para resolver conflictos en la negociación colectiva.
- 344. La articulación de los pensionistas y jubilados en la Confederación y el trabajo a desarrollar en este ámbito.
- 345. La reasignación de colectivos fronterizos y los planes de fusión que presentaran las organizaciones sectoriales.
- 346. Las líneas maestras de los temas incluidos en el diálogo social.
- 347. El sistema de formación para el empleo y el sistema educativo en su conjunto. Analizar el funcionamiento y resultados del Plan Confederal de Formación Sindical y de Cuadros, así como los equipos de formadores y formadoras.

### **Eje 5. Los instrumentos de intervención y evaluación**

- 348. Para desarrollar la cooperación entre las diferentes organizaciones del sindicato es imprescindible potenciar todos aquellos órganos de dirección e instrumentos que permiten elaborar y poner en común la política de CCOO en su conjunto. De acuerdo con los objetivos establecidos en este eje del Programa de Acción se deben considerar:
- 349. El Consejo Confederal, las Conferencias Confederales y el Comité Confederal.
- 350. Las jornadas y reuniones específicas para desarrollar los objetivos y acciones señalados en este eje.
- 351. La celebración de una Conferencia Confederal para diseñar la mejor articulación de los jubilados y pensionistas en el seno de CCOO.
- 352. Los plenarios de las distintas secretarías, que mantendrán el carácter actual y deberán realizarse con carácter sistemático, mediante convocatoria escrita con antelación suficiente, identificando los temas a tratar y aportando previamente la documentación necesaria.
- 353. Las reuniones conjuntas en plenario de dos o más secretarías para aquellos temas en que la coordinación se hace necesaria.

## EJE 6

**Asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato.** Seguir ampliando la afiliación. Más participación, voz e influencia de las mujeres y de los jóvenes.

### El diagnóstico

354. La afiliación es la base del sindicato. En ella se expresa la suma de decisiones individuales que forman una voluntad colectiva, que construyen una organización, el sindicato, para representar intereses colectivos, además de los de cada persona afiliada. A través de ella se refuerza la solidaridad de clase y CCOO contribuye a ampliar el tejido asociativo y la sociedad civil organizada. Estos valores conforman la cultura que compartimos.
355. El sindicalismo confederal se fortalece al articular intereses y derechos en un mercado laboral en continuo cambio, segmentado y con nuevas personas que se incorporan al empleo. Nuestro objetivo es tener más capacidad de actuación como sindicato general, y la afiliación es la consecuencia lógica de la organización colectiva en la empresa y en la sociedad. Desarrollo organizativo y crecimiento afiliativo son el eje estratégico de la acción sindical. El incremento de la afiliación está directamente relacionado con la acción sindical en las empresas, con estar más presentes en las pequeñas y en los sectores de mayor precariedad laboral, con la capacidad para negociar convenios colectivos, con dar solución a los problemas laborales concretos, con la acción sociopolítica del sindicato, con la mejora de los servicios a la afiliación.
356. Crecer en afiliación es una tarea de todo el sindicato. Cada iniciativa, negociación, movilización o acuerdo deben tener un desarrollo específico orientado al crecimiento afiliativo. Tener más afiliación es tener más capacidad para la acción en defensa de los intereses de la población trabajadora. A su vez, seguir siendo la organización más grande de este país asegura nuestra autonomía e independencia sindical en la toma de decisiones y en la interlocución con las patronales y los gobiernos. Eficacia y autonomía son dos señas de identidad de CCOO que queremos afianzar.
357. En el 8º Congreso nos comprometimos a ampliar el vínculo entre afiliación y actividad sindical, a trabajar para mejorar la participación de todas las perso-

nas afiliadas, y en los últimos cuatro años se han adoptado medidas, se han impulsado programas de trabajo para aumentar la afiliación y se han creado nuevas herramientas de gestión. Y hemos comprobado que realizar un trabajo específico y sistemático para la afiliación, identificando responsabilidades, da resultados. CCOO ha seguido creciendo y se ha consolidado como el primer sindicato del país, no sólo por el mayor número de delegadas y delegados obtenidos en las elecciones sindicales, sino también por los trabajadores y trabajadoras afiliadas, somos ya casi un millón doscientos mil.

358. Nuestra tasa de afiliación sobre la población asalariada ha aumentado ligeramente desde enero de 2004, coincidiendo con un periodo de fuerte crecimiento del empleo, pero dicha tasa todavía es baja y deberemos trabajar especialmente en los ámbitos cuya afiliación es inferior a la media. También ha aumentado la afiliación de las mujeres, los jóvenes y la población inmigrante por encima de la media; no obstante, su peso relativo es menor que su presencia en el empleo. Respecto al colectivo de pensionistas, aunque a lo largo de este mandato la Federación ha crecido, su peso relativo es muy bajo en relación con el número de personas que en nuestro país se encuentran en esa situación.
359. Partiendo del trabajo realizado, podemos mejorar la organización de la actividad afiliativa, combinando la definición de responsabilidades de cada estructura en los programas de afiliación que les conciernen con la necesaria corresponsabilidad del conjunto. Es muy relevante conocer, difundir y extender las buenas prácticas concretas realizadas para fomentar la afiliación. Hay empresas con tasas de afiliación superiores al 50%, y otras de las mismas características donde la afiliación es mínima, incluso teniendo una representación sindical elegida en las listas de CCOO. Estas diferencias se producen también en sectores y en ámbitos territoriales similares.
360. En España se han producido profundos cambios económicos y sociales que han influido en la cultura de la población trabajadora y en su visión del sindicato. Esto exige un esfuerzo para reconocer los cambios y actuar en consecuencia. La amplia base sindical que se conformó hace tres décadas en un contexto de reestructuración industrial y de transformación política tiende lógicamente a reducirse, y hoy la mitad de nuestra afiliación tiene menos de cinco años de antigüedad en CCOO.
361. La decisión personal de afiliarse se produce por razones diversas, y cuenta mucho la percepción sobre la utilidad del sindicato. Las razones que más pesan



son: el valor del sindicato por su acción general, el buen gobierno del conflicto en el centro de trabajo, la atención directa y personalizada, que se expresa en la cercanía en la información, la eficacia del asesoramiento y la invitación a afiliarse. La oferta de servicios y su calidad también debe contribuir a la afiliación. Si éstas son las motivaciones, es aquí donde tenemos que potenciar nuestro trabajo para ampliarlas, reforzar el prestigio social del sindicato y no defraudar las expectativas de quienes se suman al proyecto de CCOO.

362. La decisión de darse de baja también se produce por razones diversas. Algunas tienen causas externas en las que difícilmente podemos influir, pero debemos actuar sobre las causas que dependen de nosotros, de la acción sindical que desarrollamos, de la comunicación con las afiliadas y afiliados, de la atención personal en la empresa y desde el resto de las estructuras y servicios, de la pronta reacción cuando se producen los primeros síntomas de la desafiliación. Hoy CCOO dispone de la herramienta de gestión telefónica GESTEL, de la red de Unidades de Atención Telefónica (UAT) y de una amplia red sindical, que facilitan contactar con la afiliación cuando se interrumpe el pago de la cuota o cuando se produce la baja y permiten recuperar miles de bajas, además de aportar información sobre las causas de las desafiliaciones.
363. El 9º Congreso debe avanzar más para definir tareas concretas e implicar al sindicato para aumentar la afiliación, y para favorecer su participación en la conformación de propuestas, en la comunicación sistemática ayudándonos de las tecnologías de la información, mediante nuevas fórmulas de encuentro y de organización de actividades.

## EJE 6. LOS OBJETIVOS Y PRIORIDADES

---

364. 1. Mejorar la atención a las personas afiliadas y promover su participación activa en la vida del sindicato.
365. 2. Crecer en afiliación, vinculando este objetivo al desarrollo organizativo y a la acción sindical. Establecer pautas de trabajo sistemático para ampliar, mantener y apoyar a la afiliación y a nuestras delegadas y delegados.
366. 3. Hacer realidad que CCOO es un sindicato de hombres y mujeres. Ampliar la participación de los jóvenes, de la población trabajadora inmigrante y de las personas con discapacidad.
-

## Eje 6. Las acciones del Objetivo 1

367. La mayor presencia y acción del sindicato en las empresas, a través de las acciones que se establecen en este Programa de Acción, especialmente las del Eje 3, es un elemento clave para la afiliación. Las secciones sindicales son el primer instrumento para la afiliación y de participación en las empresas de mayor tamaño –comparten con la afiliación las estrategias y acciones generales del sindicato y canalizan sus demandas–. En las pequeñas empresas es imprescindible desarrollar los planes específicos de atención sindical, atender a sus trabajadoras y trabajadores en las sedes del sindicato y definir canales concretos para su participación activa.
368. Generar una cultura de trabajo sistemático con la afiliación: mediante su participación en la conformación de las propuestas de trabajo y líneas de acción sindical, ya sea en relación con el convenio colectivo, con el diálogo social más general o en procesos de movilización; a través de la información sistemática e implicación durante los procesos de negociación y en los acuerdos que se alcancen; haciendo visible al sindicato en los programas públicos que desarrollamos (formación y orientación para el empleo, información para la población inmigrante, etc.); creando puntos de información y orientación a la afiliación en nuestras recepciones, servicios telefónicos, Internet.
369. Reforzar los elementos de identidad colectiva de CCOO. Es imprescindible en una organización muy grande, que crece, que se hace más diversa en la composición de su afiliación y en sus motivaciones e intereses. Estrechar la relación entre las federaciones y sus secciones sindicales, promoviendo convenciones anuales. Contribuir a que la afiliación se sienta depositaria y fuente de extensión del conocimiento de la política sindical general y de información del convenio colectivo en su aplicación en la empresa o en el sector.
370. Potenciar las iniciativas que dan y añaden valor a la afiliación sindical: en la información y asesoramiento, en la oferta de servicios, en el acceso particularizado a contenidos en la web. La dirección confederal, junto a las organizaciones confederadas, sistematizarán la información que cada organización debe hacer llegar a cada afiliado y afiliada, entendiéndola como un derecho: recepción y acogida cuando se afilia, información sobre la actividad general y sectorial del sindicato, un balance anual de resultados, la información sobre los acuerdos generales y sobre los convenios colectivos que negociamos.

371. Potenciar la comunicación sistemática con la afiliación y su participación e implicación en la actividad sindical y en la conformación de propuestas y acciones, orientándolas mediante encuestas y consultas, porque la afiliación debe ejercer un papel de liderazgo en la relación del sindicato con las demandas de las trabajadoras y trabajadores. Se implementarán sistemas para la recogida de aportaciones y para el tratamiento de la información, potenciando la utilización de las tecnologías de la información. Se reforzará el contacto personalizado con la afiliación y se procurará añadir argumentos y motivos para mantener la afiliación.
372. Establecer pautas o protocolos de fomento de la afiliación y de fidelización en los servicios sindicales que gestionan las ramas y las organizaciones territoriales. Diferenciar el tratamiento a las personas afiliadas de las que no lo son y proponer siempre la afiliación. Son servicios clave: la información y el asesoramiento sindical; el asesoramiento jurídico, que debe avanzar en el incremento de los descuentos a la afiliación en función de su antigüedad hasta llegar a la gratuidad; la formación y la orientación profesional vinculadas al desarrollo profesional y al reconocimiento de las cualificaciones.
373. Las estructuras responsables de las programaciones de Formación para el Empleo establecerán planes de trabajo que aseguren: la presentación de CCOO en los cursos de formación y acciones de orientación que desarrollamos; la información sobre la oferta formativa de CCOO al conjunto de los trabajadores de su ámbito, y de manera especial a nuestra afiliación; se reforzará la información desde todas las estructuras (secciones sindicales, equipos de atención pymes) sobre el derecho individual a la formación de la población trabajadora y a su formación permanente; se creará un servicio de información y orientación a toda la afiliación sobre el Sistema de Cualificaciones Profesionales. Las federaciones se coordinarán con la estructura responsable confederalmente en el territorio para que las iniciativas de formación para el acceso al empleo público que se adopten por cualquiera de ellas se hagan llegar y sean accesibles al conjunto de la afiliación de su ámbito.
374. La red Forem-Ceprom asegurará protocolos de atención y de bienvenida en las acciones que desarrolla el sindicato, reforzando líneas específicas de información para la afiliación. Las estructuras sindicales reforzarán la colaboración con los Centros de Información para Trabajadores Extranjeros (CITES) y asegurarán la atención a las personas derivadas por éstos.
375. Establecer un Sistema de Tratamiento de las Reclamaciones para tener más capacidad de respuesta ante problemas relacionados con nuestro propio fun-

cionamiento. Tendrá criterios confederales comunes y protocolos concretos, y se diferenciarán las reclamaciones que afectan a derechos estatutarios (que se tratan en la Comisión de Garantías) de las relativas al funcionamiento de las estructuras administrativas, de los servicios, o de los responsables sindicales.

## Eje 6. Las acciones del Objetivo 2

376. Cada organización de rama y territorio identificará la responsabilidad del trabajo de afiliación, con el grado adecuado de dedicación, llegando incluso a la sección sindical y localidad, donde sea posible.
377. Extender las secciones sindicales, completar su registro en el Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical (SIGIS) y concretar con ellas, por parte de cada federación, el protocolo o pautas básicas de atención a la afiliación en el centro de trabajo, estableciendo un programa para la extensión de la afiliación, con objetivos anuales revisables.
378. Programar trabajos de extensión de la afiliación sindical en las empresas intermedias (entre 50 y 250 trabajadores) en las que hay representación sindical de CCOO y nuestra afiliación es muy reducida. Proponer a los delegados y delegadas afiliadas a CCOO que actúen también como representantes del sindicato en la empresa ejerciendo la función de delegados de la sección sindical.
379. Incorporar la afiliación en el trabajo de atención y extensión sindical en las pymes. La acción del sindicato en estas empresas debe apoyar a los delegados y delegadas elegidos en las candidaturas de CCOO y a la afiliación, porque son quienes más necesitan nuestro apoyo en su trabajo.
380. Es una prioridad para nosotros proponer la afiliación a las delegadas y delegados de CCOO no afiliados. La dirección confederal, junto a las organizaciones, definirá las acciones más adecuadas para corregir el importante volumen de delegadas y delegados no afiliados. Se pondrá especial atención en esta tarea en las acciones de formación sindical dirigidas a estas personas. Cada organización debe comprometer porcentajes concretos de mejora respecto a la situación de partida.
381. Detectar nuevos ámbitos de afiliación potencial y elaborar programas para la extensión sindical, especialmente en el sector servicios y en sectores emer-

gentes con baja afiliación: en ámbitos con fuerte precariedad, en empresas de sectores con alta población joven, en sectores feminizados, en sectores con alta población inmigrante, en el sector de la atención a la dependencia, en el que se espera un fuerte crecimiento del empleo, en empresas con empleo estable y baja afiliación. Para favorecer este objetivo se analizará la adecuación de las actuales cuotas afiliativas especiales.

382. Asegurar la formación sindical para la afiliación y para los nuevos delegados y delegadas de CCOO.
383. Reforzar las medidas de atención sindical inicial para reducir el impacto de las bajas que se producen en los dos primeros años de afiliación: completando los Protocolos de Bienvenida en todas las organizaciones y programando actos de entrega de carnés; estableciendo el contacto sistematizado con los nuevos afiliados desde las secciones sindicales y desde las estructuras de rama o los sindicatos provinciales. En los casos donde no hay sección sindical, poniendo el sindicato a disposición de la persona afiliada antes de los dos meses de producirse la afiliación, y estableciendo un contacto al año de la afiliación para conocer el grado de satisfacción de la relación asociativa. Para facilitar estas acciones hay herramientas informáticas en el SIGIS.
384. Asegurar el mantenimiento de la afiliación de las personas que dejan de ser laboralmente activas y pasan a la situación de jubilación.
385. Reforzar el seguimiento y recuperación de cuotas impagadas y de las bajas. Consolidar la experiencia de la red sindical y de las UAT. Mantener la actividad confederal de coordinación, dinamización y mejora de los instrumentos informáticos. Estudiar la posibilidad de avanzar hacia una estructura de servicio más integrado, similar a la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR), para una mayor estabilidad y eficiencia. Avanzar en la implicación de los responsables de afiliación y del conjunto de la red sindical para contactar a quienes no han sido localizados por la UAT.

## Eje 6. Las acciones del Objetivo 3

386. Establecer acciones específicas dirigidas a los grupos de trabajadoras y trabajadores que hoy están menos representados en el sindicato en relación con su presencia en la actividad laboral para aumentar su afiliación, la representación como delegadas y delegados y su participación activa en el sindicato, sabiendo

que la acción más positiva y eficaz es su integración en la estrategia general del sindicato. Desarrollar actividades reivindicativas, culturales y lúdicas para promover espacios de encuentro.

387. Igualdad de género: establecer planes específicos de afiliación con el objetivo de mejorar la correspondencia entre la afiliación de mujeres y su tasa de empleo, comprometiendo porcentajes de mejora respecto a la situación de partida, tanto en sectores feminizados como en los que las mujeres tienen una baja participación laboral. Avanzar en los próximos cuatro años hacia la paridad de mujeres y hombres en los ámbitos de dirección de todas las estructuras sindicales, incluidas las secciones sindicales. Se realizarán dos evaluaciones, una a mitad del periodo entre congresos y otra a su finalización, para contrastar los avances y las dificultades. Impulsar mecanismos de cooperación específicos con aquellas organizaciones que desarrollan su acción en zonas de especial dificultad y fuerte competencia de sindicatos nacionalistas, como es el caso de Euskadi y Galicia.
388. Jóvenes: impulsar la acción sindical general en todos los sectores con altas tasas de población laboral joven, en los ámbitos laborales donde se produce el primer empleo o los empleos de transición, y desarrollar en ellos planes específicos de afiliación. Dar a conocer a CCOO en los ámbitos académicos y pre-laborales, estableciendo acuerdos de colaboración con la Universidad, en las escuelas profesionales (enseñanza, sanidad, etc.), en las enseñanzas medias y especialmente en la Formación Profesional reglada, comprometiendo el contacto y el suministro de información periódica a las personas interesadas para favorecer su afiliación posterior. Establecer planes específicos para rejuvenecer las estructuras sindicales con una edad media elevada, incluidas las secciones sindicales, e incorporar a los jóvenes a las tareas sindicales generales. Asegurar la creación o consolidación de las Secretarías de Juventud en las federaciones estatales y uniones y confederaciones territoriales, con presencia en los órganos de decisión, y con suficiencia de recursos.
389. Población laboral inmigrante: realizar programas de afiliación específicos en ámbitos concretos con una elevada población laboral inmigrante, haciendo partícipes en su desarrollo a los inmigrantes afiliados. Incorporar a los afiliados y afiliadas inmigrantes a la actividad sindical general. Facilitar la primera relación del sindicato con estos trabajadores y trabajadoras contando con materiales de información laboral en diversos idiomas, incluida la información en Internet. Adoptar medidas de información y sensibilización en los programas de Formación Profesional para el Empleo y de Formación Sindical que gestiona

CCOO para prevenir actitudes xenófobas, así como asegurar el tratamiento por nuestros servicios jurídicos de los problemas de discriminación laboral.

390. Personas con discapacidad: fomentar su afiliación en el empleo ordinario y su participación en los procesos de elecciones sindicales. Definir un plan específico de afiliación en los Centros Especiales de Empleo y de atención a los delegados y delegadas donde hemos ganado las elecciones sindicales, así como a quienes se han presentado en nuestras candidaturas. Avanzar para hacer accesibles los locales y web del sindicato a estas personas con diversidad funcional.
391. Asegurar la participación de las mujeres y de los jóvenes en los diferentes procesos de negociación que aborda CCOO.

## Eje 6. Los instrumentos de intervención y evaluación

392. La dirección confederal impulsará el diseño de los planes de trabajo y las medidas comprometidos en este Programa de Acción con las organizaciones confederadas, inmediatamente finalizados los procesos congresuales de éstas, y apoyará su realización y la evaluación de resultados posterior. Se abordará de forma específica el desarrollo de canales de participación para la afiliación de las pymes.
393. Consolidar las herramientas confederales que apoyan la gestión (SIGIS, UAR, GESTEL) para las iniciativas de las organizaciones, así como la mayor y mejor utilización por parte de éstas, estableciendo indicadores, registros u otros elementos de mejora en dichos sistemas para el trabajo de afiliación.
394. Mantener permanentemente actualizadas y completas las bases de datos de la afiliación. Adoptar medidas para la gestión rápida y correcta de la ficha de afiliación. Realizar los trabajos necesarios para completar los campos que actualmente no tienen datos. Gestionar con agilidad y rapidez las incidencias (correo devuelto, cambios de alguno de los datos, etc.). Publicar periódicamente informes sobre la calidad de los datos y de los campos no cubiertos. Estas tareas se realizarán desde las organizaciones en base a sus responsabilidades. La dirección confederal deberá asegurar a las organizaciones, en su ámbito respectivo, el acceso a dicha base para facilitar la acción sindical y la atención a la afiliación, así como promover iniciativas de mejora permanente.

395. Dar continuidad a los informes periódicos de afiliación realizados por la dirección confederal, incorporando los datos que nos permitan analizar sindicalmente la evolución afiliativa. Generalizar la elaboración de informes sistemáticos en las organizaciones confederadas. Estos informes se complementarán con otras informaciones como la publicación anual de las empresas que, pudiendo constituir sección sindical, la tienen o no, su volumen de plantilla, el número de personas afiliadas. La dirección confederal promoverá reuniones específicas para contrastar experiencias, sistemas de trabajo y resultados, con la participación de las diferentes organizaciones.
396. Desarrollar el Observatorio Confederal de la Afiliación para realizar investigaciones sobre aspectos relacionados con la afiliación en España, sus componentes sociológicos, motivaciones, etc., y hacer análisis comparados con los países de nuestro entorno, entre otras cuestiones.
397. Realizar encuestas periódicas –cada dos años–, diferenciando los datos por sexo, para evaluar la satisfacción de la afiliación con su participación en la actividad del sindicato y con la atención y los servicios que éste les presta.
398. La política presupuestaria establecerá medidas para reforzar los programas de incremento afiliativo general y de grupos de interés especial, y para financiar programas específicos vinculados al cumplimiento de objetivos determinados.
399. Considerar como un servicio a los afiliados y afiliadas, y especialmente a los mayores y a quienes tienen una discapacidad, la información sobre las coberturas que ofrece el Sistema de Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
400. Mejorar la capacidad de la estructura administrativa y de servicios para un trabajo adecuado y eficiente en materia de afiliación. Asegurar programas de formación y cualificación permanentes para el personal del sindicato que desarrolla las tareas de atención y de fomento de la afiliación.
401. Seguir avanzando, en la línea de trabajo ya iniciada, para extender el cobro de la cuota de afiliación por banco y restringir el cobro por nómina en las pymes.



## EJE 7

### Gestionar los recursos para la afiliación y para mejorar la organización.

#### El diagnóstico

402. En el Programa de Acción del 8º Congreso señalábamos la responsabilidad que tenemos como Confederación Sindical y la obligación de gestionar los recursos con eficacia y transparencia, es decir, con lealtad y cooperación mutua entre nuestras estructuras. Desde entonces, la importancia de CCOO como organización social se ha incrementado. Gestionamos las cuotas de más personas afiliadas, mayores programas subvencionados, la actividad de nuestras fundaciones y empresas ha aumentado, y también los recursos humanos del sindicato.
403. Los objetivos que entonces nos planteamos requerían un amplio programa de reformas, desarrollado a través de la llamada *Hoja de Ruta* aprobada por el Consejo Confederal. Necesitábamos construir herramientas administrativas y tecnológicas y tomar decisiones políticas imprescindibles, pero no por ello fáciles, que requirieron amplios consensos y superar dificultades. Pese a ellas y a las insuficiencias, el trabajo de toda la organización ha servido para mejorar el funcionamiento de CCOO.
404. Los objetivos no se han modificado, la mayoría de las decisiones políticas están tomadas, muchos instrumentos están contruidos y en funcionamiento y otros están construyéndose o comenzando a aplicarse, pero lo avanzado en estos años nos permite ampliar los objetivos, mejorarlos y cerrar los pendientes de cumplir.
405. Se han desarrollado herramientas confederales fundamentales para mejorar la gestión de los recursos en las organizaciones: el nuevo plan contable, el manual práctico contable y el de procedimiento administrativo y contable, las normas de gastos e ingresos comunes y de funcionamiento y financiación de las asesorías. La UAR<sup>16</sup> ha mantenido su funcionamiento, incrementando las cuotas gestionadas, reduciendo sus costes y colaborando, junto a GESTEL<sup>17</sup>, a reducir el volumen de bajas de afiliación.

<sup>16</sup> Unidad Administrativa de Recaudación de CCOO.

<sup>17</sup> Gestión telefónica de bajas de afiliación.

406. Hemos aprobado el Mapa de Consolidación Fiscal, imprescindible para un funcionamiento confederal regular, y desarrollado herramientas informáticas comunes para la contabilidad y la gestión de los recursos, como Servijur<sup>18</sup>. Se ha presentado al Consejo Confederal el Mapa de la Realidad Contrastada, que permite el conocimiento conjunto de los recursos que gestiona el sindicato, y con información, todavía sucinta, de las fundaciones y empresas. Se ha creado el Dayci<sup>19</sup> como instrumento técnico y profesional de asesoría y consulta en estas materias para las organizaciones.
407. Se ha abordado el cambio de modelo en Forem, transformando la mayoría de las delegaciones en fundaciones autonómicas, estableciendo ofertas de servicios individualizados a las federaciones, mejorando la información contable y de justificación y el acceso a la misma de la Confederación. El papel de la red Forem-Ceprom es básico en el actual sistema de Formación para el Empleo, donde ahora CCOO es parte activa de la ejecución de cursos, pero debería serlo también en un modelo donde la mayor participación sindical recayera más en el gobierno del sistema (detección de necesidades y evaluación de resultados).
408. Se ha iniciado la reforma del Fondo de Desarrollo Confederal, introduciendo criterios de financiación finalistas con programas como el aplicado para elecciones sindicales y, recientemente, para equipos de extensión sindical en ramas y territorios, y creando un nuevo fondo para apoyar las reformas de las asesorías jurídicas.
409. Hemos aprobado el Plan de Comunicación Confederal y el cambio y unificación del logotipo de CCOO. Hay una progresiva implantación de la nueva imagen en los diferentes ámbitos y soportes, incluida la rotulación de las sedes. Se ha reforzado la política de publicaciones, modificado la página web y extendido la formación de portavoces. Se han esbozado las líneas para mejorar la comunicación sindical interna y externa, una estrategia confederal que debemos consolidar en el próximo periodo.
410. También contamos con un nuevo Plan de Formación Sindical, participado por el conjunto de las organizaciones, que ha supuesto unificar criterios y estrategias comunes e introducir nuevas líneas formativas (recursos humanos, idiomas para sindicalistas, igualdad y transversalidad de género, atención a la dependencia), así como incrementar las horas de formación especializada (a jóvenes, pensionistas y jubilados, responsables).

---

<sup>18</sup> Servicios jurídicos.

<sup>19</sup> Departamento de Auditoría y Consultoría Interna.

411. La formación sindical ha tenido un crecimiento cuantitativo y cualitativo. Para los delegados y delegadas hemos combinado los planes gestionados directamente por la Escuela Sindical Confederal con la progresiva incorporación de los sistemas autonómicos al Plan Confederal y algunos planes sectoriales, lo que ha supuesto un incremento sustantivo del alumnado. También se ha incrementado la formación para los responsables sindicales. Sobre esta base deberemos seguir trabajando para capacitar, ante los nuevos retos, a las delegadas, delegados y responsables de CCOO.
412. CCOO ha emprendido, en el último mandato, un programa de reformas para mejorar el funcionamiento de la organización, lo que requiere diseñar herramientas, pero también su aplicación continuada y efectiva y la cooperación y el compromiso de todas las organizaciones. En el próximo período debemos completar el desarrollo y aplicación de las herramientas y normas aprobadas, contrastar su funcionamiento y avanzar. La mejor gestión de nuestros recursos debe permitirnos reforzar la autofinanciación de la actividad sindical y así continuar consolidando nuestra autonomía.
413. Las normas y herramientas son medios y no fines, y su uso debe servir, desde la transparencia y el conocimiento que aportan, para garantizar una mayor eficacia en la gestión de los recursos, para mejorar nuestra organización, prestando una mejor atención y proveyendo de más y mejores servicios a nuestra afiliación, y para ser más fuertes y poder defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y ante organizaciones empresariales, gobiernos e instituciones.

## EJE 7. LOS OBJETIVOS Y PRIORIDADES

---

414. 1. Avanzar en la integración y conocimiento de la información confederal, reforzando las herramientas de trabajo confederales.
415. 2. Vincular la política de recursos a la búsqueda de resultados sindicales.
416. 3. Poner los recursos al servicio de la afiliación. Mejorar la atención sindical y los servicios que prestamos.
417. 4. Desarrollar más nuestra organización y reforzar a las organizaciones más débiles.
418. 5. Desarrollar una estrategia de comunicación para toda CCOO y para la afiliación eficaz, coordinada, innovadora y con transversalidad de género.
419. 6. Establecer un Plan de Acción y de seguimiento de los delegados y delegadas que participan en la Formación Sindical, con el objeto de evaluar las competencias y conocimientos adquiridos y modificar, si procede, los contenidos formativos y las metodologías. Reforzar su independencia y adecuarla a las demandas de la organización.
-

## Eje 7. Las acciones del Objetivo 1

420. Consolidar el diseño organizativo confederal, propio de una organización como CCOO, reforzando la descentralización en la toma de decisiones de las organizaciones confederadas, la estrategia común en la gestión organizativa y de recursos, y el desarrollo compartido de los instrumentos confederales comunes como elementos para la transparencia, la eficacia en la gestión y la vertebración organizativa confederal como fundamento de las políticas de cooperación.
421. Actualizar, rediseñar y consolidar el sistema de información confederal (SIGIS) como plataforma de integración de todo lo relativo al modelo organizativo y a la gestión de los recursos humanos y económicos, así como de todas las entidades jurídicas creadas y vinculadas al sindicato, empresas, fundaciones y asociaciones. Garantizar que en los sistemas informáticos confederales se habilitan los campos específicos para recoger los centros de trabajo que permitan añadir información imprescindible en los centros de alta afiliación.
422. La actualización de dichos sistemas debe partir del diseño compartido con las organizaciones confederadas, para que les sea útil en su gestión ordinaria, a la vez que integra la información en la Confederación, la transparente y permite verificar la eficacia de los recursos al servicio de los resultados sindicales. El diseño y la gestión compartida conllevan asumir por las organizaciones el mantenimiento descentralizado de los sistemas de información y la integración en los mismos de toda la información. Así, pudiendo las organizaciones mantener los desarrollos y conocimientos disponibles en los sistemas ya existentes, se establecerán las utilidades tecnológicas necesarias para poder traspasar la información en formatos estandarizados en tiempo real, sin menoscabo de utilizar las posibilidades de explotación de aquéllos.
423. Desarrollar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para la extensión de la red sindical hacia los centros de trabajo y la afiliación. Extender el sindicalismo en red, que integra las políticas de comunicación interna y sirve de canal para el conocimiento y la extensión de la acción sindical y organizativa. Se promoverá un plan de extensión de dichas tecnologías a las secciones sindicales de empresa.
424. Afianzar el Mapa de Consolidación Fiscal desarrollado en el periodo 2005-2008 en todos sus aspectos de gestión, y afrontar su renovación en el año 2010.

425. Dar continuidad, con carácter anual, al Mapa de la Realidad Contrastada, como herramienta fundamental en la transparencia y reflejo de la realidad de los recursos del sindicato. Expone y analiza el balance anual de la organización y la vinculación de los resultados sindicales con los recursos disponibles, y sirve para abordar las políticas de inversión confederales y las necesidades de redistribución de recursos.
426. Implementar en todas las organizaciones confederadas los criterios de Ingresos y Gastos Comunes, como herramienta fundamental para la integración y la cooperación. En el año 2010, transcurridos tres años de funcionamiento, se analizará y revisará, si procede, de acuerdo con los requerimientos establecidos en los acuerdos iniciales.
427. Desarrollar en todas las organizaciones los acuerdos confederales sobre la gestión de las asesorías jurídicas, en una política de homogeneización y mejora al servicio a la afiliación.
428. Desarrollar los centros contables de las organizaciones confederadas, que utilizarán las herramientas confederales definidas para la gestión económica, Plan General Contable, plataforma tecnológica de soporte, manual de procedimientos, y todas aquellas herramientas que apruebe el Consejo Confederal.
429. Consolidar el Departamento de Auditoría y Consultaría Interna Confederal, Dayci, para apoyar a las organizaciones en la organización y gestión de recursos. Es el responsable de elaborar el Mapa de la Realidad Contrastada y de encargar y seguir las auditorías externas y su complementación con las auditorías internas.
430. Las auditorías externas serán obligatorias, abarcarán todas las actividades económicas de la dirección confederal y de las organizaciones confederadas, con independencia de la personalidad jurídica con que se realice la actividad, y las harán los auditores acordados en la Comisión Ejecutiva Confederal.
431. Poner en marcha la política presupuestaria confederal integrada, una vez desarrolladas las herramientas para la gestión económica y los centros contables, como marco común de la gestión de los recursos, de la cooperación entre estructuras y de la redistribución y descentralización de los recursos orientados a la atención a la afiliación y a la extensión del sindicato en la empresa.
432. Crear un Departamento confederal de Personas para desarrollar y dinamizar las políticas formativas y de capacitación interna, a la vez que oriente y analice las políticas laborales y de promoción profesional. Entre sus objetivos debe estar el de

proponer un plan para impulsar y dinamizar la gestión de todos nuestros recursos humanos.

## Eje 7. Las acciones del Objetivo 2

433. Dar prioridad en el destino de nuestros recursos, humanos, económicos y tecnológicos, a conseguir los objetivos estratégicos del Programa de Acción, a incrementar la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa y a mejorar la atención y la participación de la afiliación.
434. Los presupuestos confederales y de las organizaciones confederadas destinarán, de forma preferente, los recursos necesarios para reforzar la organización del sindicato en la empresa, para consolidar los equipos de atención y extensión en las pymes, y para reforzar la organización de la rama en el territorio como la más próxima a dichas tareas y a la afiliación.
435. En las federaciones deberán crearse planes federales de atención sindical a las pequeñas empresas. Para ello, y dado que esta acción tiene carácter estratégico, se creará un Fondo de Desarrollo Federal para la Atención de la Pequeña Empresa.
436. Dicho fondo se dotará desde la Comisión Ejecutiva Confederal con un importante volumen de recursos, que se distribuirán entre las federaciones estatales, de acuerdo con los planes que éstas elaboren y a los que tendrán que hacer también sus propias aportaciones, con el objetivo prioritario de reforzar las federaciones de nacionalidad o región.
437. Los planes federales deberán definir objetivos, responsabilidades y sistemas de evaluación, y se informará debidamente al conjunto de las uniones regionales y confederaciones de nacionalidad o región, en aras del mayor compromiso y complementariedad.
438. El fondo así establecido no afectará a ningún otro existente, y será cada federación quien busque su mejor complementariedad, teniendo en cuenta los fines previstos en cada caso. Este fondo obligará a conocer confederalmente el conjunto de ayudas previstas en las diferentes organizaciones, junto con el FDOC confederal, los de las federaciones estatales y los de las confederaciones o uniones regionales.
439. La Comisión Ejecutiva Confederal, mediante los recursos propios y de la gestión del FDOC, cofinanciará proyectos de las organizaciones confederadas para políti-

cas concretas de las prioridades enunciadas y que, necesariamente, deberán tener objetivos cuantificables y evaluables.

440. A su vez, y para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la política organizativa se basará en la colaboración y la cooperación entre estructuras, mediante el desarrollo de proyectos concretos de carácter transversal, con objetivos cuantificables y verificables y cuyos resultados sean conocidos y valorados de forma conjunta. La dirección confederal cofinanciará y dará prioridad a proyectos de mejora y crecimiento liderados de forma conjunta por diversas organizaciones confederadas.
441. Elaborar el Presupuesto anual Integrado Confederal, como marco organizativo y político de las prioridades sindicales, como instrumento de colaboración y cooperación entre estructuras, como reflejo de la descentralización de los recursos y de la solidaridad interna, y como apoyo a una dirección por objetivos que cuantifique los recursos y permita su evaluación y análisis. Dicho presupuesto se referenciará en el Mapa de Consolidación Fiscal y permitirá su implementación en todos los aspectos de la gestión.
442. El Fondo de Desarrollo Confederal (FDOC) deberá ser una herramienta fundamental para desarrollar las acciones y objetivos establecidos en el Programa de Acción.
443. Tanto la política presupuestaria como la aplicación eficaz del FDOC, igual que el resto de políticas confederales, utilizarán unos potentes sistemas informáticos que garanticen la integración de toda la información, el conocimiento de los resultados y su detalle, la evaluación de los objetivos y la vinculación entre recursos y resultados sindicales. Por tanto, toda aplicación económica confederal estará condicionada al cumplimiento íntegro de la transmisión de la información al SIGIS o, en su caso, de cualquier sistema acordado u homologado por la CEC.
444. Los resultados de la actividad sindical y de las políticas presupuestarias y de recursos se reflejarán anualmente en el Mapa de la Realidad Contrastada que elaborará el Dayci.

## Eje 7. Las acciones del Objetivo 3

445. La atención a la afiliación será la principal destinataria de nuestros recursos. Se procederá a mejorar la información y la comunicación, a incrementar la atención en el centro de trabajo, haciendo más visible al sindicato, y a la constante mejora

de los servicios, con acciones preferentes y exclusivas en las asesorías jurídicas, en la promoción de vivienda social con los medios propios y en la formación. Para ello se dotarán recursos, de los ordinarios de la dirección confederal y de las organizaciones así como de los fondos extraordinarios disponibles, para mejorar su percepción del sindicato y contribuir a incorporarlos a la tarea sindical.

446. Garantizar desde las organizaciones de rama, o desde las territoriales si fuera aconsejable, extender una atención sindical gratuita y de calidad a la afiliación, de acuerdo con lo previsto en la norma para financiación y mejora de las asesorías. La atención sindical a los trabajadores de puesta a disposición de las empresas de trabajo temporal será competencia de cada una de las federaciones sectoriales en las que esté encuadrada la empresa usuaria, y, en consecuencia, la afiliación se integrará en las federaciones que les corresponda prestar el servicio.
447. Considerar las asesorías jurídicas como un servicio sindical estratégico. Garantizar una asesoría jurídica gratuita y de calidad para los afiliados y afiliadas con un mínimo de antigüedad y una política de descuentos común igual en todas las organizaciones.
448. Garantizar en nuestras asesorías jurídicas la cobertura de todas las especialidades del derecho en materia laboral, así como, mediante convenios o acuerdos, asegurar la defensa legal de demandas civiles y penales con causa en el entorno laboral.
449. Reforzar el compromiso de las organizaciones con el proyecto de CCOO de construcción de viviendas en régimen cooperativo, protegida o libre, estableciendo como materia de concertación con las Administraciones autonómicas y locales el acceso a suelo para promover vivienda social. Garantizar la información a la afiliación, siendo ésta prioritaria o exclusiva en las promociones de vivienda cuando lo permita la ley.
450. Incrementar, para el conjunto de la afiliación, la concertación de servicios de aseguramiento y ahorro y de otros servicios, turismo, ocio y otros consumos, que garanticen mejores condiciones de calidad y precio en el mercado. Garantizar la información periódica, clara y accesible sobre la disponibilidad de los mismos.

## Eje 7. Las acciones del Objetivo 4

451. Los recursos se orientarán cada vez más hacia las estructuras que dan atención directa a los afiliados y afiliadas y realizan acción sindical en las empresas. Se reali-



zará una inversión solidaria con las organizaciones más débiles o con exigencias de mayor crecimiento respecto a la composición de la población asalariada. Se coordinarán los Fondos de Desarrollo confederal, territoriales y federales para avanzar hacia una política de desarrollo organizativo común. Se desarrollarán iniciativas, a través de la negociación colectiva, para ganar derechos colectivos, tener recursos humanos y horas sindicales compartidas, y ponerlos al servicio de la acción sindical en las pymes.

452. Se integrarán en esta política solidaria las subvenciones del FDOC confederal y los recursos que, de acuerdo con la norma de ingresos (y gastos) comunes, deben destinar las federaciones estatales y las organizaciones territoriales a sus estructuras dependientes.
453. Se desarrollará un plan de recursos humanos, que integre a sindicalistas de plena dedicación y al personal asalariado, con el objetivo de reforzar el trabajo con la afiliación y la acción sindical en las empresas en las estructuras correspondientes, adecuando a este fin el conjunto de los recursos de la organización.

## Eje 7. Las acciones del Objetivo 5

454. Promover una política de comunicación, en todas las estructuras federales y territoriales confederadas, que garantice la coordinación de las diferentes áreas de trabajo para facilitar una relación más eficaz con los medios y utilice un lenguaje, imágenes y contenidos que promuevan la igualdad de género.
455. Cualificar el trabajo de comunicación, reforzando la incorporación de profesionales. Extender la formación (curso de «portavoces») a todas las personas de la dirección que tienen o pueden tener relación con los medios de comunicación.
456. Establecer el árbol de distribución de la comunicación interna, señalando claramente los emisores y receptores, así como los canales intermedios, y contar con una base de datos permanentemente actualizada de los destinatarios. Prefigurar los formatos para la comunicación interna, circulares, comunicados, informes, etc. Promover que todos los potenciales receptores de la comunicación interna, incluidas las secciones sindicales, dispongan de las infraestructuras necesarias y operativas.
457. Potenciar el uso de las nuevas tecnologías para la comunicación interna: correo electrónico, videoconferencia, mensajes, siendo un complemento de la acción sin-

dical y no un mecanismo de sustitución de la misma. Abrir espacios en la página web para la participación de responsables de secciones sindicales, delegadas y delegados, y que canalicen la participación de la afiliación. Abrir espacios en la intranet para la participación de responsables de las secciones sindicales, delegados y delegadas, de forma que complementen su información para que el desarrollo de la acción sindical siempre lleve implícito el discurso confederal, así como canalizar la participación de la afiliación. Promover la producción audiovisual confederal, y la necesidad de concretar el derecho de acceso a las televisiones públicas. La Confederación Sindical de CCOO potenciará, en el seno de la misma y en todas sus estructuras, la utilización de programas y sistemas operativos provenientes del software libre.

458. Consolidar las publicaciones de elaboración confederal cuya cabecera de referencia es *Gaceta Sindical: Gaceta Digital, Boletín de Trabajo, Gaceta Reflexión y Debate, Gaceta Tabloide*, y revista *Trabajadora*. Debemos abordar un reto inaplazable: el sindicato está en condiciones de ofrecer un canal de comunicación directo a la afiliación, utilizando el mejor de los soportes. Hoy es posible hacer llegar la posición de los órganos de dirección y potenciar que estas publicaciones lleguen al público que pretenden.

## Eje 7. Las acciones del Objetivo 6

459. Desarrollar el Plan de Formación Sindical Confederal para delegadas y delegados, completando el desarrollo curricular del Sistema de Formación Sindical, y ejecutado articuladamente por las federaciones estatales y uniones y confederaciones territoriales.
460. Completar y mantener la elaboración y homologación de materiales formativos para delegados y delegadas y su uso en todas las actuaciones formativas, mediante una comisión confederal dirigida por la Escuela Sindical Confederal Juan Muñiz Zapico. Dichos materiales y recursos formativos deben contribuir a identificar y transmitir, mediante la Formación Sindical, los referentes éticos y los valores morales que forman parte de CCOO y como sindicato de mujeres y hombres.
461. Diseñar un Plan Confederal de Formación de Responsables, dirigido a quienes tienen responsabilidades en las diferentes estructuras, como apoyo a la gestión de sus competencias sindicales. Continuar con el Plan Confederal de Capacitación de Responsables jóvenes, como instrumento de capacitación y de renovación.

- 462. Incluir y desarrollar en los Planes de Formación Sindical, de forma transversal y específica, la formación en género y en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 463. Poner en marcha y programar la actividad de la Escuela Confederal de Formación de Formadores.
- 464. Destinar el 1 por ciento de los ingresos por cuota de la dirección confederal, federaciones estatales y uniones regionales y confederaciones de nacionalidad, para la administración por las estructuras respectivas, a planes propios de Formación Sindical y para mantener estructuras formativas (Escuela Sindical, fundaciones).
- 465. Continuar realizando convenios con Universidades y centros de educación superior, a fin de mantener una red de centros de referencia en diversas materias, complementando los ya existentes.

## Eje 7. Los instrumentos de intervención y evaluación

- 466. Desarrollo compartido del Sistema de Información confederal, SIGIS. Elaboración de los sistemas de información de soporte al trabajo y a la dirección de la gestión de recursos económicos y humanos. Unificación consolidada de los servicios informáticos y desarrollo del Plan Tecnológico. Facilitar la integración en el sistema confederal de los programas informáticos ya existentes en las organizaciones.
- 467. Realizar auditorías económicas internas y externas. Auditorías tecnológicas a la dirección confederal y a las organizaciones confederadas. Auditorías sobre el cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos y la gestión adecuada de los sistemas de información, en el conjunto de las organizaciones, respecto a los datos personales. Auditorías de comunicación interna y externa.
- 468. El Departamento de Auditoría y Consultoría Interna (Dayci) y el Mapa de la Realidad Contrastada, que son el soporte confederal de apoyo a la gestión y a la integración de la información para que el conjunto del sindicato pueda evaluar los resultados sindicales y su vinculación a los recursos y a su utilización. Elaboración anual del Mapa de la Realidad Contrastada y desarrollo de todos sus capítulos, con la supervisión del Consejo Confederal de los acuerdos sobre la gestión de recursos.
- 469. En el año 2010 se realizará una conferencia confederal para evaluar el grado de información que sobre el conjunto de los recursos debe contener el Mapa de la

Realidad Contrastada, analizar la incidencia global del Fondo de Desarrollo Federal para la atención a las pymes y, a la luz de los datos, decidir la más adecuada distribución de los recursos.

470. Los centros contables de las organizaciones, que son instrumentos fundamentales de apoyo a la gestión eficaz de los recursos y de la política de transparencia.
471. La red de fundaciones sindicales para la Formación y el Empleo de CCOO, que bajo la dirección de los responsables sindicales aplicarán medidas de seguimiento, control y evaluación para la mejor gestión y seguridad en el desarrollo de los programas subvencionados y solicitados por las organizaciones.
472. Desarrollo del Presupuesto Integrado Confederal a partir del año 2010, que nos permitirá vehicular las prioridades sindicales, políticas de inversión, colaboración entre estructuras, la dirección por objetivos y la descentralización de recursos.
473. La Comisión Confederal de Servicios Jurídicos, que abordará el Plan de Adecuación de las Asesorías para velar por la aplicación efectiva de las medidas comprometidas, racionalizar la dotación y gestión de los recursos y elaborar una herramienta de seguimiento de la atención que prestan y de su calidad, para corregir ineficiencias.
474. Antes de finalizar el año 2009 se elaborará el cuadro global de transferencias internas del sindicato, integrando el Fondo de Desarrollo Confederal y los Fondos de Desarrollo de las organizaciones de rama y territorio, así como el mapa confederal de recursos humanos, con la ubicación sectorial, territorial y funcional de todas las personas asalariadas y sindicalistas de plena dedicación.
475. Para garantizar la homogeneidad de la política de comunicación, se mancomunarán las decisiones sobre publicaciones y campañas sindicales entre las secretarías afectadas, y se presentará un informe anual al Consejo Confederal del estado de la comunicación interna y externa.
476. La dirección confederal establecerá indicadores para verificar el cumplimiento de los objetivos de gestión de recursos, el grado de cumplimiento, los índices de crecimiento, las inversiones, la puesta en común de información, así como ratios anuales que relacionen los recursos económicos y humanos con los resultados sindicales y con la afiliación.

477. El nuevo Plan de Formación Sindical, participativo y evaluable, es el instrumento necesario para adecuar la formación a la acción sindical y coordinarla con las necesidades de la organización. Todos los delegados y delegadas conocerán el citado plan y tendrán la posibilidad de recibir una formación adecuada según las responsabilidades que ejerzan o vayan a ejercer dentro de la organización. Para ello, la estructura sindical correspondiente dispondrá en todo momento de la información necesaria para poder ofrecer los cursos que se adecuen a las necesidades de los citados representantes.
478. La Escuela Sindical Confederal Juan Muñiz Zapico, que debe ser el instrumento básico para el diseño, planificación, ejecución y evaluación de las políticas de Formación Sindical, compartiendo su actuación con las organizaciones y con sus escuelas y centros de investigación. Debe también definir y mantener el sistema formativo interno (currículo, metodología, formación de formadores, elaboración y homologación de materiales), con el concurso de las diferentes estructuras.

# Programa de acción

**RESOLUCIONES**

## **Resolución general del 9º Congreso Confederal de CCOO**

Comisiones Obreras (CCOO), en su 9º Congreso Confederal celebrado en Madrid entre el 17 y el 20 de diciembre de 2008, ha debatido el balance de su trabajo a lo largo de los últimos cuatro años, su Programa de Acción para el próximo periodo y sus Estatutos, y ha elegido a las personas que asumen la dirección de la organización y que componen sus órganos de control. Decisiones, todas ellas, orientadas a situar el trabajo en el centro de la sociedad, a hacernos más fuertes para ser más útiles en nuestra tarea de organizar y representar a los trabajadores y trabajadoras.

La labor en defensa de los intereses de los trabajadores ha presidido la tarea de Comisiones Obreras desde su fundación. El duro y continuado esfuerzo realizado por afiliados y cuadros nos ha convertido en la organización social y sindical con mayor número de afiliados y representación en los centros de trabajo y ante los poderes públicos; pero, además, nuestra lucha ejercida siempre con responsabilidad nos ha legitimado en la sociedad española convirtiéndonos en un elemento clave y determinante en los procesos de adopción de muchas decisiones que afectan a la calidad de vida de los trabajadores. Somos más que nunca y disfrutamos de mucha consideración social, condiciones ambas que debemos utilizar con la misma responsabilidad para afrontar una situación económica, social y laboral crítica. Estos eran nuestros ejes de trabajo en el 8º Congreso y podemos decir hoy que en todos ellos nuestro esfuerzo ha merecido la pena.

Hoy constatamos cómo la situación de la economía española ha cambiado drásticamente en muy poco tiempo al pasar de una de las etapas de mayor bonanza en intensidad y duración en el tiempo a una recesión con características estructurales. La crisis financiera internacional, fruto de la especulación y de la deficiente regulación del sistema financiero, ha permitido desnudar las miserias de una forma de capitalismo cuyo único objetivo era el enriquecimiento de la minoría, pero también probablemente muestra un cambio más estructural en el orden económico y político mundial nacido en Bretton Woods. Esta crisis ha mostrado la mala gestión de organismos multilaterales que se dedicaban a imponer políticas muy estrictas, en especial a los países más pobres o emergentes. Al igual, es denunciable la pasividad, cuando no connivencia de algunos, de los gobiernos al no haber detectado las deficiencias que han provocado la gravísima crisis y por lo tanto también son responsables de la actual situación.

Lo que inicialmente fue una crisis financiera en Estados Unidos se ha contagiado rápidamente a la economía productiva y la recesión de muchos de los países más ricos no ayuda a mejorar las perspectivas a corto plazo, que en España pueden incluso ser más complicadas ante las deficiencias constatadas. El agotamiento del modelo productivo anterior basado en el continuo aumento en el precio de un bien básico como la vivienda, no sólo ha endeudado en exceso a todas las familias con hipotecas y ha limitado el acceso a un bien básico a no pocas personas, sino que ahora nos muestra con claridad la debilidad del resto del tejido productivo español para vender sus productos en el mercado interno y mejorar la cuota de mercado externo. Las advertencias realizadas por CCOO y no atendidas en su momento son ya pasado y, a pesar de los márgenes agotados y las oportunidades perdidas en este tiempo, ahora tenemos la obligación de impulsar un cambio que configure un modelo productivo más amplio y diverso, con mayor capacidad de crear riqueza de forma sostenida, que esté acompañado de empleo estable y de calidad. Por este motivo, CCOO reafirma la necesidad de impulsar la industria y los servicios de calidad; políticas de formación que incentiven la alta cualificación profesional, y el uso de las nuevas tecnologías, en el marco de una eficaz política de I+D+i. Aspectos todos ellos que no serán suficientes sin la búsqueda de nuevos mercados, la optimización de la estructura financiera de las empresas y la eficiencia en los procesos productivos.

CCOO siempre se ha comprometido con el progreso concretado en la mejora del nivel de vida de los trabajadores, y nuestro trabajo no se limita a relatar las dificultades e injusticias de la realidad que vivimos. Seguimos necesitando la justa denuncia realizada empresa por empresa, territorio por territorio, pero somos conscientes de que nuestra denuncia y nuestra protesta deben seguir estando acompañadas de nuestra capacidad de propuesta.

Mantener el empleo existente y crear nuevos puestos de trabajo, así como proteger a todos los trabajadores en desempleo son los objetivos prioritarios de Comisiones Obreras en el nuevo mandato. Las personas que tienen la desgracia de perder su puesto de trabajo no pueden ser los paganos de la crisis y deben contar con prestaciones económicas adecuadas, junto al apoyo necesario para encontrar una nueva ocupación en el menor tiempo posible. Los Servicios Públicos de Empleo deben, por tanto, jugar un papel predominante en ambos aspectos para asumir una situación diferente a las anteriores donde, además, muchos desempleados no cuentan con ninguna red familiar que les cobije.

Para Comisiones Obreras los trabajadores inmigrantes no son mercancía ni material fungible y por eso no pueden ser tratados de malas maneras, porque de igual forma que fueron llamados cuando la economía española crecía mucho, ahora,



cuando han llegado los tiempos peores, la sociedad española debe asumir su integración y cobertura, disponiendo de los ingresos públicos suficientes para hacer frente a tan importante tarea; ingresos que deben ser recaudados con impuestos progresivos girados sobre la capacidad económica de las personas y de las empresas que exijan más a quienes más tienen. Hay que terminar con la demagogia de prometer más gasto público y rebajas de impuestos directos, un discurso vacuo que pervierte el concepto de justicia en la distribución de los esfuerzos.

El reto de crear un modelo productivo con mayor capacidad de generar riqueza y distribuirla de manera más justa y reforzar las prestaciones por desempleo está acompañado de la consolidación y mejora del actual sistema de Seguridad Social. El envejecimiento de la población española es compatible con un sistema público de pensiones, asistencia sanitaria y servicios sociales con capacidad para garantizar una buena cobertura y una mayor intensidad de todas las prestaciones.

La construcción del Estado de las Autonomías ha permitido una profunda descentralización de funciones distribuidas entre los distintos niveles de gobierno y sus administraciones con un resultado muy favorable derivado del acercamiento a las necesidades de los ciudadanos. Las políticas de competencia autonómica tienen mucha incidencia en los trabajadores; como muestra de su importancia, entre ellas, se encuentran la asistencia sanitaria, la educación, los servicios sociales y la vivienda. La necesaria acción del sector público para afrontar la crisis se debe ejercitar bajo los criterios de eficiencia en la defensa de los intereses de los trabajadores, es decir, conseguir el mejor uso de los recursos públicos, y de equidad en el acceso a las políticas públicas y la justa distribución de los esfuerzos. La solidaridad es un objetivo defendido históricamente por Comisiones Obreras, que en su vertiente personal y territorial debe presidir la política de los gobiernos para mejorar todavía más las muchas ventajas alcanzadas con nuestro modelo de Estado, que permite la diversidad sin perjuicio de incurrir en pérdidas de equidad.

En el mismo sentido de oposición a la rebaja de impuestos, CCOO defenderá el empleo con toda su fuerza y rechazará tanto el uso oportunista de los expedientes de regulación de empleo como las propuestas que pretenden que los trabajadores paguen la crisis a través de un recorte de sus salarios y de sus condiciones y derechos laborales. Por el contrario, la acción sindical debe conjugar la defensa de los puestos de trabajo con una adecuada evolución de los salarios, utilizando para ello todos los mecanismos necesarios, en especial las cláusulas de garantía, así como la mejora del SMI y de los salarios más bajos que afectan a distintos colectivos, singularmente mujeres, jóvenes e inmigrantes, y que son generados por un modelo de baja productividad.

En este sentido remarcamos también la necesidad de mejorar los mecanismos de redistribución de la riqueza, tanto a través del gasto social (y para ello incorpora las necesidades de la política fiscal) y el desarrollo de servicios públicos para el conjunto de la ciudadanía como a través de la mejora del poder adquisitivo de los salarios y de la eliminación de la brecha salarial, que crea gran cantidad de empleo en las fases expansivas del ciclo económico y lo destruye con suma facilidad en sus fases depresivas. Nuestro sindicato debe ser consciente de la diversidad que existe hoy en el mundo del trabajo y así combatir la discriminación que todavía sufre la mujer en el trabajo y la sociedad, de manera que debemos reforzar nuestro trabajo para extender en la negociación colectiva los derechos recogidos en la Ley de Igualdad.

En estos momentos, la lucha contra los riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras sigue siendo una prioridad. Además de combatir la siniestralidad laboral, debemos promover cuantas iniciativas y medidas sean necesarias para detectar y eliminar las enfermedades profesionales y los riesgos psicosociales.

La crisis actual ha demostrado la inconsistencia de los argumentos manejados por aquellos que desde posiciones extremistas rechazaban la actuación del sector público como agente de intervención en las relaciones económicas. De esta manera, CCOO reivindica la necesaria presencia de lo público para hacer frente a los importantes retos que afronta la economía española y la economía mundial. No obstante, el uso del dinero público tiene que tener como destino objetivos que benefician a los trabajadores. CCOO ni apoya ni apoyará que un solo euro del sector público se dirija a beneficiar a los propietarios de las entidades financieras españolas, a las que exigimos total transparencia.

En caso de ser necesario intervenir en alguna de estas entidades para evitar un colapso financiero que pudiera poner en riesgo los depósitos de los trabajadores o el funcionamiento adecuado de la economía productiva, se debe realizar de tal manera que los poderes públicos puedan controlar el funcionamiento de los bancos con la plena recuperación del dinero utilizado cuando finalice la crisis, y a la vez penalizar a los propietarios y gestores que han provocado el problema. El mismo planteamiento de no dirigir ninguna ayuda pública es extensible a cualquier empresa que destruya empleo.

CCOO reafirma su compromiso con los trabajadores del mundo, en especial con aquellos que viven en los lugares más pobres. La crisis económica no debe caer sobre sus espaldas y sus intereses deben estar presentes en igualdad de condiciones en el nuevo orden económico y mundial que todas las organizaciones progresistas del mundo debemos ayudar a forjar. CCOO insta al Gobierno de España a

promover la incorporación de las internacionales sindicales y de los empresarios, como interlocutores formalmente reconocidos, al G20 y a todas las instituciones financieras y económicas multilaterales (FMI, BM, OMC, etc.).

Igualmente, CCOO se compromete a reforzar su trabajo en la CES y la CSI como mecanismo imprescindible para garantizar la dimensión social tanto de la construcción europea como a nivel mundial. Asimismo, trabajaremos con las federaciones sindicales europeas e internacionales para alcanzar acuerdos mundiales en las empresas multinacionales que incluyan los principios y derechos del trabajo decente, tal como los ha defendido la OIT, y que se extiendan a la red de empresas subcontratadas. Siempre que sea posible, estos acuerdos incluirán la creación de comités mundiales. CCOO procurará que esta orientación sea especialmente desarrollada en el ámbito iberoamericano.

A estos objetivos contribuimos con el Programa de Acción aprobado en nuestro Congreso. Contar con más instrumentos y herramientas para la acción sindical en las empresas y en los sectores, contribuir a cambiar el rumbo en el patrón o modelo de crecimiento y mejorar los sistemas de protección social, son nuestros objetivos centrales. Tenemos un reto adicional en el campo organizativo: el uso racional y más eficiente de los recursos humanos y económicos para cumplir con nuestra principal obligación, llegar a todos los centros de trabajo donde ahora no podemos defender los intereses de los trabajadores.

CCOO renueva su compromiso con la unidad de acción del sindicalismo de clase, como el fundamento estratégico para hacer avanzar los derechos de los trabajadores y trabajadoras y ganar en capacidad de propuesta, negociación y movilización.

Frente a la actual crisis y sus consecuencias somos hoy más que nunca un instrumento imprescindible para los trabajadores; por ello, CCOO se compromete a desarrollar campañas informativas y de movilización con nuestras propuestas y por nuestras alternativas sobre el empleo y la protección social.

Madrid, 20 de diciembre de 2008

## **Resolución sobre la necesidad de garantizar los derechos sociales y laborales de las mujeres**

El 9º Congreso Confederal de CCOO refuerza su compromiso de continuar trabajando activamente para mejorar y garantizar los derechos sociales y laborales de las mujeres a través del fortalecimiento de las políticas de género en el sindicato y en la sociedad.

En la **acción laboral y sindical**, CCOO trabajará activamente por:

- Impulsar y promover la elaboración e incorporación de planes y medidas de igualdad en las empresas a través de la Negociación Colectiva, avanzando en la igualdad laboral entre hombres y mujeres, eliminando actitudes empresariales discriminatorias y sexistas como las que se producen en relación a la uniformidad de las trabajadoras, que derivan en antisindicales, incluso con despidos, contra delegadas de Comisiones Obreras en Andalucía. Queremos que las mujeres accedan mayoritariamente al empleo de calidad, por lo que instamos a que se pongan en marcha políticas activas destinadas a evitar la precarización del empleo femenino, así como a que se activen mecanismos de vigilancia laboral destinados a evitar el fraude en la contratación y el empleo irregular.
- Para lograr metas de igualdad de género y corresponsabilidad es necesario aumentar el número de mujeres en las mesas negociadoras e incrementar su presencia en las candidaturas de las elecciones sindicales. Corresponsabilidad que CCOO deberá incorporar en la organización de los tiempos de vida y trabajo de mujeres y hombres del sindicato. Con la voluntad de avanzar hacia una representación paritaria es imprescindible una mayor participación de mujeres en los órganos de dirección, en las diversas tareas y órganos de responsabilidad del sindicato, que redundará en un crecimiento afiliativo de las trabajadoras, como nuestra historia sindical nos demuestra.
- Desde CCOO reiteramos la necesidad de mejora de las condiciones laborales del colectivo de empleadas y empleados de hogar para que sean consideradas trabajadoras y trabajadores con los mismos derechos laborales y sociales, por lo que exigimos que el régimen especial se integre en el Régimen General.

- CCOO promoverá políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y la negociación de los tiempos de trabajo para avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las obligaciones familiares. Demandamos que desde las distintas Administraciones Públicas se desarrolle y consolide una infraestructura de servicios dirigida a atender las necesidades de menores de 0 a 3 años y personas dependientes.
- Trabajaremos por la aplicación efectiva de la Ley de Dependencia, con un especial seguimiento en lo que concierne al establecimiento de la red de infraestructuras sociales y al empleo de calidad que pueda generar, manteniendo una posición vigilante para evitar que se convierta en otro yacimiento de precarización y feminización que deje a las mujeres fuera de los derechos laborales.
- CCOO impulsará las modificaciones legislativas y las estrategias necesarias que favorezcan una nueva cultura de igualdad entre mujeres y hombres, para avanzar en el cambio de mentalidades, apostando por la coeducación que garantice contenidos de igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres en los sistemas curriculares y en los distintos niveles de la enseñanza reglada.

En la **acción social**, CCOO trabajará activamente por:

- Desarrollar políticas de igualdad que favorezcan los necesarios cambios en los valores y actitudes sociales y contribuyan a una mayor sensibilización y actuación para avanzar en el tratamiento, prevención y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres; entre ellas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Reiteramos nuestra implicación y compromiso en la eliminación de la violencia de género reforzando su colaboración con el conjunto de las Administraciones Públicas y distintos actores sociales implicados, entendiendo que es un problema social ante el que debemos tomar parte activa, contribuyendo, en los distintos ámbitos de actuación, a la puesta en marcha de medidas que permitan la prevención y erradicación de esta lacra social de discriminación extrema contra las mujeres.
- CCOO manifiesta que el derecho de las mujeres a decidir sobre su maternidad, y a ejercer, si lo consideran, su derecho al aborto, se fundamente en la aplicación de los derechos sexuales y reproductivos. El aborto no puede considerarse un delito y debe salir del Código Penal. Éste debe contemplar únicamente los casos en que las mujeres se vean forzadas a abortar en contra de su voluntad. Esta

despenalización del aborto, aún siendo necesaria, no es suficiente y requiere de una nueva normativa que asegure las condiciones necesarias para que las mujeres puedan ejercer su derecho a interrumpir el embarazo y que su decisión pueda llevarse a efecto en la red sanitaria pública, sin penalizaciones sociales, morales o policiales añadidas. Son igualmente imprescindibles políticas integrales en materia sexual y reproductiva en las que se incluya la educación sexual en el currículo escolar; se garantice la información y el acceso a todos los métodos anticonceptivos, incluida la píldora poscoital, dentro de las prestaciones de la Seguridad Social.

- Es necesario combatir, prevenir y evitar el tráfico de mujeres y menores, así como proteger de forma adecuada a las víctimas. En este sentido, CCOO apoya el plan del Gobierno recientemente aprobado. Desde CCOO hemos abierto foros de debate sobre la prostitución donde han participado diferentes organizaciones, expertos y personas que la ejercen. Ahora es preciso que este debate se produzca dentro de CCOO.

**INTERVENCIÓN DEL SECRETARIO  
GENERAL DE CCOO,  
IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO,  
en la jornada de clausura  
del 9º Congreso Confederal**

## **Intervención del secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, en la clausura del 9º Congreso Confederal**

*«Exigimos un cambio de modelo productivo y  
una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad,  
en cohesión social y sostenibilidad»*

Compañeros, compañeras, invitados e invitadas a este Congreso:

Un saludo y agradecimiento en la clausura del 9º Congreso de CCOO por la confianza que habéis depositado en la Comisión Ejecutiva que acabamos de proclamar y en mí mismo. Espero estar, y que estemos, a la altura de esta confianza y de los retos y desafíos que la situación plantea a nuestro sindicato, y de lo que demandan los trabajadores y las trabajadoras de nuestro país y la mayoría de la sociedad española.

Quiero empezar pidiendo disculpas por si he molestado a alguien con mi actitud o con mi comportamiento, incluida la compañera que ayer vino a recriminarme por el tono de mi intervención. No era mi intención molestar a nadie.

El 9º Congreso Confederal ha finalizado. La parte visible la conocemos quienes estamos aquí. Pero el éxito del Congreso no sería posible –ya se ha dicho por parte del presidente de la Mesa, mi amigo Paco Carbonero– sin el esfuerzo de muchas personas que no están delante de los focos. Quiero aquí, públicamente, reconocer y agradecer su trabajo, tanto a las personas que han estado entregando credenciales en el Hotel Convención el primer día como a las que desde los servicios técnicos de informática y otros han hecho posible que esto funcionase, terminando en un éxito de las CCOO, del Congreso Confederal de las Comisiones Obreras.

Quiero reconocer, también, su trabajo a la Mesa del Congreso, a los hombres y mujeres que han dirigido el sindicato durante estos días –porque ésta es su función–, el buen hacer que han desplegado a lo largo de todas las sesiones del Congreso. Asimismo, quiero poner de manifiesto la labor que antes de llegar aquí han realizado muchas personas (anónimas o conocidas, pero invisibles durante el proceso congresual), que ha permitido la elaboración de los materiales, la preparación de las



propuestas y que este sindicato tenga la solvencia que tiene; que, sin duda, hoy es reconocida incluso por aquellos que menos aprecian el papel de los sindicatos en la sociedad.

## **CCOO, un sindicato imbricado en la sociedad**

CCOO es hoy un factor de primer orden en nuestro país y aspiramos a incrementar el papel, la presencia del sindicato en las tareas de organización de la sociedad; empezando por el papel que CCOO ha de desplegar en el mundo de la empresa, en el sector privado, en lo público, en las grandes y medianas empresas, en las microempresas de este país, que son legión y donde se concentra la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras. Vaya el reconocimiento a los Gabinetes Técnicos, a los grupos de apoyo, a todas aquellas personas que colaboran –muchas de ellas de forma desinteresada– con la organización, con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

También permitidme un par de licencias: el reconocimiento aquí expreso a quienes desde los aspectos técnicos –esto no lo habéis visto– han trabajado alrededor de mi candidatura. Y una licencia personal. Lo que yo haya sido o podido dejar de ser o lo que sea en el futuro, en gran parte, es responsabilidad de mi familia: de Juana, de Roi, de Daniel, que me aguantan, que me soportan y que han querido estar en este cierre del Congreso Confederal. Sin ellos no sería posible, no sería yo, y la verdad es que lo han pagado en tiempo, en falta de dedicación. Espero poder compensarles en algún momento.

Reiterar el saludo que, al inicio del Congreso, el presidente de la Mesa transmitía a las personas, instituciones, partidos, organizaciones empresariales y sindicatos amigos, procedentes de muchos países, que han querido compartir este momento tan importante para nuestra organización.

Somos una organización absolutamente insertada, de forma consciente, en el movimiento sindical internacional. Hemos sido promotores, con un papel muy destacado de José María Fidalgo, en la constitución de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Somos parte, desde hace mucho tiempo, de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Somos internacionalistas. Nos creemos el papel del movimiento obrero internacional organizado. Nos creemos que la CES tiene que jugar un papel importantísimo en el proceso de consolidación de la Unión Europea.

Una Unión Europea que tiene que reequilibrarse hacia lo social, que tiene que integrar más las preocupaciones e intereses de las personas que trabajan, y a ese empeño nos dedicaremos con la misma eficacia que se ha venido desarrollando el trabajo hasta ahora. Un trabajo que ha sido intenso, importante y que ha permitido no sólo el reforzamiento de las organizaciones con nuestra modesta contribución, sino también el reconocimiento de CCOO en el conjunto de estos foros y espacios. Queremos redoblar las iniciativas en el terreno de la cooperación internacional. Vamos a continuar dedicando un esfuerzo importante en esta dirección y con ese objetivo.

Entre ayer y hoy he tenido ocasión de hablar con muchas personas. Otras me han enviado mensajes. Intentaré contestar a todas. Quiero resaltar que esta misma mañana he tenido una primera conversación con el presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero; ayer con la vicepresidenta primera, María Teresa Fernández de la Vega, y hoy con el ministro de Industria, Miguel Sebastián. A los tres, y singularmente al presidente del Gobierno, les he transmitido el mensaje de este Congreso: Comisiones Obreras está en el centro de las relaciones de trabajo en nuestro país y quiere colocar el trabajo, el valor del trabajo en el centro de la sociedad. Ahí nos encuentran. Ahí vamos a estar con el impulso renovado por el 9º Congreso Confederal de CCOO.

He hablado también con los presidentes de CEOE y CEPYME, ha sido un primer contacto telefónico y continuaremos las conversaciones en los próximos días. Permitidme que, especialmente aquí, tenga un reconocimiento hacia la Unión General de Trabajadores. La UGT es algo más para CCOO que una organización que nos acompaña en la unidad de acción. Es una organización con la que nos unen lazos fraternales que vamos a tratar de ampliar. Lo digo públicamente: la primera reunión, el primer contacto que quiero tener nada más terminar este Congreso, en cuanto Cándido esté en disposición de hacerlo, será una larga charla con UGT para ver qué podemos aportar juntos a nuestro país y a la clase trabajadora.

Conozco a casi toda la dirección confederal de la Unión General de Trabajadores. Me he sentido muy cómodo trabajando con ellos en los diversos escenarios que hemos compartido, que han sido muchos, tanto cuando estaba al frente de la Federación Minerometalúrgica como en estos cuatro años y medio desde la responsabilidad de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de la Confederación. No me cabe la menor duda de que seremos capaces de ampliar los espacios de trabajo común, y a ello nos vamos a prestar inmediatamente cuando termine este Congreso.

## **Organizaciones más fuertes y sólidas**

El 9º Congreso es la culminación de una parte del proceso congresual. Aquí no acaba todo. Ha sido muy importante lo que hemos hecho hasta hoy. Ahora viene la segunda fase del proceso congresual. Tenemos de forma inmediata –el primero es el de Euskadi– los congresos de las organizaciones territoriales y sectoriales del sindicato. Tenemos que demostrar a la sociedad, y a nosotros mismos, lo que hemos venido pregonando a lo largo de estos días en los debates del Congreso, en las intervenciones, incluidas aquellas que sirvieron para defender candidaturas alternativas a la Ejecutiva Confederal. Tenemos que salir convencidos y convencidas de que hay espacio para el trabajo de todas las personas que quieran trabajar, y esos hitos, estos congresos serán una buena prueba de lo que digo.

Tenemos cosas que decidir en estos congresos muy importantes, no sólo para adaptar al espacio concreto las decisiones aprobadas a lo largo de estos días, sino también porque las organizaciones tienen que atender asuntos muy relevantes y específicos de cada uno de sus ámbitos, tanto en el plano de la acción externa –que espero ocupen la mayor parte de las discusiones que en esos foros se realicen– como en aspectos de la vida interna que, sin duda, tienen que servir para mejorar el sindicato en su conjunto y su capacidad para intervenir en los asuntos que interesan a los trabajadores y a la sociedad española.

Tenemos procesos importantísimos de fusiones federativas. Permitirme que, de manera particular, haga referencia a la futura Federación de Industria. Seguro que Enrique Fossoul y Miguel Segarra lo entienden, que Comunicación y Transporte y la FSAP entienden que singularice aquí. Concibo las federaciones como los «tirantes» de la confederalidad, y por eso creo que nuestro sindicato necesita organizaciones federales fuertes, sólidas y bien implantadas en el conjunto del país, con la capilaridad suficiente para poder llegar al último rincón donde haya trabajadores y trabajadoras. Por eso me parece tan importante que se produzcan procesos como los que ahora están en marcha. Del éxito de la configuración de la Federación de Industria y de otras depende, en buena medida, el éxito del sindicato. Joaquín González y Felipe López saben perfectamente cuál es mi opinión respecto al papel que debe jugar la Federación de Industria. Han sido, por separado, bastiones importantes que han permitido dar solidez a este sindicato; con prácticas distintas, sí, pero hoy capaces de ensamblarse en una sola federación para hacer todavía más sólida, más compacta, con más capacidad a la Confederación Sindical de CCOO. Es vuestra apuesta, pero es la apuesta del conjunto de las Comisiones Obreras.

Acabamos de conocer el resultado de la votación del Programa de Acción. Creo que por sí sola expresa una realidad bien patente de este Congreso: que se puede discrepar hasta la saciedad y luego terminar confluyendo en objetivos comunes. Este es el valor de una organización viva, que responde a la realidad de un país multiforme y de una clase obrera que también es plural, y esas pluralidades y otras se expresan entre nosotros. Discutimos en la participación y con democracia resolvemos, con el voto, la falta de entendimiento en algunas materias, y este es el resultado. Este es el contrato que el sindicato acaba de suscribir con la sociedad y con los trabajadores y las trabajadoras. Este es el reto que tenemos por delante: sacar las propuestas que hemos convenido interesan más a la sociedad –no en clave interna– y también para mejorar el sindicato, que es un instrumento al servicio de los trabajadores. Hemos hecho un esfuerzo importante de discusión, de síntesis, que ha dado un resultado que va a proyectar a este sindicato con mucha más capacidad de presencia, de fuerza y de influencia en la organización de la sociedad y en las relaciones en el mundo del trabajo.

### **Situar el valor del trabajo en el centro de la sociedad**

Queremos situar el papel central del trabajo en la sociedad. Queremos hacerlo –que nadie tenga ninguna duda– desde el diálogo social, desde la concertación; entendiendo diálogo social y concertación desde un punto de vista que incluye lo que es la relación más visible de los sindicatos con las organizaciones empresariales y el Gobierno del Estado, y el diálogo social que circula por las vías sectoriales que practican nuestras federaciones, que también es rico en contenidos y resultados, y además está llamado a jugar un papel muy importante, sobre todo, en situaciones como la actual.

En el mensaje que me enviaba el ministro de Industria preguntaba con quién podía hablar de la industria del automóvil. ¿Tiene alguna duda? Con el secretario general de la Federación Minerometalúrgica, sin ninguna duda. Ese es el espacio donde se sustenta el diálogo social de carácter sectorial, y espero que sea tan prolijo en contenidos y exitoso como lo ha sido en la etapa anterior en otros ámbitos y espacios, como es el espacio del diálogo social en el ámbito autonómico.

Nosotros ya sabemos desde hace mucho tiempo que la mayoría de los recursos públicos, si descontamos la Seguridad Social, transcurren por espacios distintos a los de la Administración General del Estado. CCOO, que es un sindicato imbricado en la sociedad, que es un sindicato sociopolítico, que las conquistas que realiza en las

empresas las quiere sostener en la sociedad, no va a renunciar a intervenir tratando de influir en cómo se gobiernan los recursos que la ciudadanía pone a disposición de las Administraciones para que se gestionen. Y esa es la función del diálogo social en los espacios territoriales, que debe tener coherencia con el diálogo social que realizamos en el espacio general. Hay terreno para lo particular, es cierto; pero tenemos que, desde una mejor coordinación y mayor cooperación, dar mayor coherencia y consistencia a nuestras propuestas para que se abran paso en el conjunto del Estado, tanto en el ámbito general como en el de las comunidades autónomas.

### **Desarrollar la negociación colectiva y la acción sindical**

Queremos exigir un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, en cohesión social y sostenibilidad. Queremos desarrollar más acción sindical en la empresa. Esa es la función prioritaria del sindicato, la relación con los trabajadores y las trabajadoras en el ámbito de la empresa, y bien sabemos cuáles son nuestras carencias. Las hemos señalado y se han puesto de manifiesto en el Programa de Acción. Ahora tenemos que ponernos a trabajar para superarlas, para dotar al sindicato de más eficacia, para ganar capacidad contractual, para hacer avanzar los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Creo que es conveniente, como dice el Programa de Acción, que hagamos una parada en algún momento del mandato que ahora se inicia, sin que nos distraiga demasiado de los problemas que se derivan de una coyuntura tan adversa, para ver con qué instrumentos legales y propios contamos para atender la relación con los trabajadores. Es el momento de pensarnos cómo mejorar la función de la negociación colectiva. Nosotros hemos salido hace tiempo de la idea del «café con leche para todos», cada sector tiene su especificidad. No hay una receta única para todos los sectores de la economía. Tenemos que, desde nuestras federaciones en su autonomía, realizar los diseños e impulsar las transformaciones más adecuadas, que más convengan a la realidad sobre la que las federaciones sectoriales del sindicato tienen que intervenir, y la función de la Confederación es disponer las herramientas legales o convencionales que permitan que eso lo puedan hacer nuestras federaciones.

No hay una sola receta. Convenio estatal como referencia, convenio en la empresa como referencia. Hay lugar, si así lo deciden nuestras organizaciones sectoriales, para espacios intermedios de negociación a condición de que sean espacios que estén interrelacionados, bien articulados, donde las reglas de concurrencia sean

precisas, y eso se impulsa desde la negociación colectiva, los acuerdos marcos sectoriales o intersectoriales, y sería necesaria alguna reforma menor del Estatuto de los Trabajadores.

Tenemos que intentar ganar eficacia y proyectar en la relación con los trabajadores y trabajadoras los resultados de las elecciones sindicales. Tenemos que afinar algunas cosas que se apuntan en el Programa de Acción en relación con el sistema representativo español. En un mundo de economía internacionalizada la empresa no puede ir por un lado y el sector por otro. El convenio sectorial no puede ser exclusivamente una referencia para los trabajadores y trabajadoras de las pymes; aunque sé que en muchos casos esto no es así, que hay convenios sectoriales estatales que tienen mucha presencia en el conjunto de las empresas. Pues de ahí también podemos extraer lecciones para ver qué cosas podemos hacer en otros ámbitos que nos permitan superar algunas carencias del sistema y la situación actual, pensando sólo en los intereses de la gente a la que representamos y no tanto en la posición de ventaja o desventaja en que va a quedar tal o cual organización del sindicato.

El mundo de la empresa se mueve continuamente todos los días. No hay foto fija, esto es absolutamente dinámico y mucho más al impulso de la globalización económica y en una situación como la actual: se fracturan las empresas, otras se concentran, se externalizan actividades, la subcontratación se encadena... Alguna cosa habría que hacer más de lo conseguido en la reforma anterior, que es importante, en relación con la subcontratación y la individualización de las relaciones laborales. La Federación de Construcción de CCOO marcó el camino, por ahí podemos continuar explorando para encontrar soluciones, respuestas, en el conjunto de los sectores. Creo que hay una buena herramienta que podría servir como referencia, insisto. Pero tenemos una realidad de negociación colectiva en la que cada vez hay más organizaciones del sindicato trabajando en el mismo espacio, y no siempre –como sería deseable– en cooperación, a veces, las menos, en conflicto; pero una cierta pugna o disputa se establece y eso debilita nuestra posición frente a las contrapartes.

Tenemos que dotarnos de instrumentos en ausencia de reglas legales para buscar y dar más eficacia a la presencia de las organizaciones del sindicato en los espacios compartidos. Alguna iniciativa hemos adoptado y otras se apuntan en el Programa de Acción, y nos hemos emplazado para resolver los conflictos en materia de ámbitos funcionales compartidos y de concurrencia de organizaciones del sindicato. Tenemos que hacerlo desde el respeto a todas y a cada una de las organizaciones sectoriales que integran la Confederación Sindical de CCOO.

## **Globalizar los derechos**

Queremos contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical. Estamos muy de acuerdo con lo que nos decían en sus intervenciones los secretarios generales de la CSI y la CES, Guy Rider y Jon Monks, respectivamente, y otras personas durante la inauguración de nuestro Congreso. Queremos participar activamente en la construcción de la acción sindical transnacional, comenzando por la articulación de la negociación colectiva en el marco europeo, que tiene que venir de la mano de otros derechos que hoy están ausentes de la regulación europea. Ya lo he dicho anteriormente. Queremos ampliar la cooperación en nuestro trabajo sindical.

## **Más participación activa de la afiliación**

Queremos asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación a la actividad del sindicato. Queremos seguir, necesitamos seguir ampliando la afiliación con más participación, voz e influencia de las mujeres y los jóvenes. Tenemos herramientas.

Tenemos una Ley de Igualdad que todavía tiene un corto recorrido, cuyos aspectos referidos a las relaciones laborales son fruto de la acción de CCOO y de UGT. Hemos desplegado desde las Secretarías de la Mujer –muchas veces frente a la incomprensión del resto del sindicato, de los hombres del sindicato– una gran actividad que ha ido dando frutos poco a poco, y ahora estamos en condiciones de dar un salto cualitativo. Lo mismo que nos ha costado que las mujeres formen parte activa de los órganos de dirección del sindicato en todos los niveles, y hoy podemos presentarnos con una Ejecutiva paritaria, también tenemos que hacerlo en la empresa, empezando por hacer más visibles, más presentes a las mujeres en la composición de nuestras secciones sindicales y de las mesas negociadoras. No negocian igual las mujeres los derechos de las mujeres que los hombres, por mucho que lo intentemos.

Y lo mismo sucede con los jóvenes. Podemos ver qué pasa con la utilización del sistema de becas para explotar, de manera inmisericorde, con fórmulas no laborales a los jóvenes que terminan sus carreras y tratan de insertarse en el mercado laboral. Tenemos que hacer un sobreesfuerzo porque las franjas de precariedad, de sobreexplotación, están situadas fundamentalmente en el ámbito de la juventud, además de las mujeres; como lo están en el espacio de la inmigración. Son millones las personas que han venido a nuestro país a intentar mejorar su futuro, a

tener una expectativa de futuro. Tenemos que integrarles con plenitud de derechos. Conscientes de los límites que nuestro país tiene, no podremos resolver el conjunto de los problemas que hay en el mundo, pero en la parte que podamos debemos esforzarnos por ayudar a resolver los problemas.

Personalmente, no me gusta lo que ha aprobado el Consejo de Ministros, tiene una de cal y otra de arena. Por una parte, atiende –no sé si total o parcialmente– a la demanda que hacíamos desde los sindicatos y que llevó a CCOO a promover un recurso de inconstitucionalidad frente a la Ley de Extranjería. Pero, por otra, creo que es injusta la decisión del Gobierno sobre los temas que tienen que ver con el reagrupamiento familiar, que se va a dificultar todavía más de lo que está en estos momentos. Y son personas muy vulnerables. El calor familiar es mucho más próximo que cualquier otro y mucho más necesario para estas personas que, probablemente, para la población autóctona de nuestro país. No se puede consolidar una injusticia de esa naturaleza.

Tenemos que mejorar la gestión de nuestros recursos. Es un tema controvertido, pero tenemos que esforzarnos en dar eficacia a aquello que la sociedad, los trabajadores y trabajadoras ponen a disposición del sindicato: los recursos económicos y los recursos humanos, fundamentalmente. Tenemos que continuar con un proceso que permita hacer una gestión transparente, eficaz, en beneficio del desarrollo de los instrumentos que el sindicato tiene que poner al servicio de la sociedad, de los trabajadores y trabajadoras, para devolver con eficacia lo que ellos ponen a nuestra disposición. Y que a nadie le quede la menor duda, los compromisos son para cumplirlos.

Las decisiones adoptadas no son reversibles y se han confirmado en este Congreso. Tenemos retos, tenemos desafíos. Tenemos una conferencia prevista para dentro de un par de años; preparémosla en condiciones. Yo creo que no es incompatible, que no puede ser incompatible el refuerzo, totalmente imprescindible, de las terminales que tenemos más en contacto con el mundo del trabajo en la empresa. Necesitamos más y mejores secciones sindicales, más y mejores sindicatos comarcales y provinciales, más y mejores federaciones territoriales y más federaciones en el Estado con el desarrollo de las Federaciones territoriales, sabiendo dónde están los límites para la acción de cada una de las partes, para no duplicar esfuerzos y para no perder recursos y eficacia. No nos lo podemos permitir. Cada parte de la organización tiene una función que cubrir, y lo ha de hacer con capacidades y eficacia renovadas. Y en esas estará la dirección confederal que se acaba de elegir.



## **Mantener la actividad y el empleo**

Muy brevemente algunas pinceladas, porque la mayoría de las cosas ya se han explicitado en el Congreso, en relación al contexto económico y social y algunos retos inmediatos para el sindicato.

Hemos hablado de la crisis, que ya deriva en recesión, de sus causas y sus efectos. Yo creo que el análisis es plenamente compartido por todos y todas quienes hemos estado en este Congreso, y por mucha más gente que está fuera de aquí, incluso que no pertenece a nuestra organización.

Diálogo, concertación y exigencia en la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, esas son las máximas que van a animar a las Comisiones Obreras, son las máximas que animan el proyecto que hemos aprobado. Estamos contribuyendo ya con nuestras propuestas, y lo vamos a seguir haciendo, a enfrentar los efectos de la crisis. Hemos planteado alternativas, algunas convertidas en propuestas o en programas de actuación porque han sido asumidas por el Gobierno, aunque sea parcialmente y de forma tardía, ya que cuando se tarda en reconocer una situación y su gravedad es evidente que se tarda en disponer de los medios para corregirla o, al menos, paliar sus efectos. Y ese déficit llevamos acumulado.

Pero hay tiempo todavía para hacer cosas. Algunas se están haciendo gracias al impulso de la iniciativa sindical de CCOO y UGT. Queremos incrementar la inversión pública para sostener la actividad y el empleo. Somos conscientes de que nuestro país va a tener que incurrir en déficit, probablemente más allá de los límites de Maastricht. No pasa nada, no debería pasar nada. El superávit público, que en parte fue dilapidado en las previas de la constatación de que estábamos entrando en crisis, nos hubiera venido muy bien para hacer algunas cosas que ahora no se podrán hacer si no es tirando del déficit con las implicaciones que ello tiene. Pero esto ha de ser así, porque sino los efectos de la crisis se amplificarán entre nosotros todavía más.

Es cierto que la crisis tiene origen internacional, pero su profundidad en España también obedece a problemas endémicos de la economía española; cuestiones que nuestro sindicato ha venido haciendo patente hasta la saciedad desde hace mucho tiempo, no sólo en los últimos meses.

Es necesario impulsar la actividad para seguir sosteniendo el empleo. Hemos propuesto alternativas en materia de vivienda, en particular de vivienda pública y en régimen de alquiler. No sólo porque es muy importante para generar actividad económica y empleo, sino porque es una necesidad tirar para abajo del precio de

la vivienda en un país que ha conocido un incremento imparable del mismo en los últimos años, insoportable para las familias, y que dificulta numerosas cuestiones, entre otras la emancipación del entorno familiar de las personas más jóvenes. Esa injusticia social no puede seguir por mucho tiempo. Indica que este país no tiene bases sanas de crecimiento y de cohesión social, y que dificulta el desarrollo de las personas que quieren tener su propia experiencia de vida autónoma, y que se ven impedidas a hacerlo con una situación tan injusta como la de la vivienda en España.

Necesitamos el despliegue de la Ley de Dependencia, desde una mayor cooperación entre el Estado y las comunidades autónomas y el resto de las Administraciones. Ahí hay una fuente importante de empleo, pero, sobre todo, una necesidad de corregir un déficit de protección social tan visible como el que tiene nuestro país en esta materia. No me extendo, porque ya estoy haciendo demasiado larga la intervención y creo que estos temas se han debatido hasta la saciedad en el Congreso.

Tenemos que impulsar la transformación de nuestro modelo productivo. Mirad, simplemente un apunte en este capítulo: España destruye más empleo que los países de nuestro entorno por nuestros propios problemas, por un modelo productivo –lo hemos dicho hasta la saciedad en el Congreso– que genera una gran cantidad de empleo, porque es intensivo en mano de obra y menos en capital, en las fases expansivas del ciclo económico y que lo destruye con suma facilidad en las fases depresivas como la actual del ciclo. Tiene que ver con el modelo productivo, pero también con la utilización ilegal, en fraude de ley en muchos casos, con la falta de rigor en los controles de legalidad de la altísima tasa de temporalidad que tiene el mercado laboral español. No es soportable. Quienes dicen que necesitamos más flexibilidad en el mercado laboral tienen que decirnos dónde falta o ¿no es suficiente la flexibilidad que permite realizar ajustes a la baja, menos visibles que los expedientes de regulación de empleo, y que todos los días por millares efectúan las empresas de nuestro país, afectando fundamentalmente a la parte más desprotegida de la población trabajadora española, jóvenes, mujeres e inmigrantes? ¿No es esto suficiente?

Ahí tenemos una de las causas más evidentes del diferencial de nuestro país con los de nuestro entorno, y tenemos que trabajar para corregir esa situación (ahora sé que es complicado) desde la ley y, sobre todo, desde la negociación colectiva, siguiendo ejemplos como el que han puesto a nuestra disposición los compañeros y compañeras del Área Pública, que han negociado topes de temporalidad en las Administraciones, como también se hace en muchas empresas de los sectores privados de la economía. Hay que generalizar por esa vía, desde la presión directa en las em-

presas, los compromisos renovados de empleo que establezcan límites, desde un mayor rigor en las formas de contratación a la utilización abusiva de la temporalidad en nuestro país.

Tenemos que proteger el empleo. Tenemos que exigir del Ministerio de Trabajo –lo hemos hecho– mayor vigilancia y control exhaustivo de los expedientes de trabajo; sobre todo, de aquellos oportunistas que pretenden aprovechar la marea de la crisis para producir ganancias de productividad recortando los empleos y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Hay que vigilar más los despidos, a través de la acción sindical en la empresa, trabajando más y, sobre todo, en contacto directo con las personas que trabajan en las pymes y en las micropymes, que son quienes más necesitan al sindicato. CCOO está y estará todavía mucho más en la empresa, y en la calle si es necesario, defendiendo los intereses de las personas que trabajan. Que a nadie le quepa ninguna duda.

Vamos a negociar hasta la extenuación, porque la situación del país lo exige y la gente nos lo demanda. Pero que nadie quiera aprovechar la crisis para cobrárselo en forma de pérdidas de derechos de los trabajadores o en forma de retroceso de nuestro sistema de protección social, como muchas otras veces se ha intentado. Si es así se encontrarán con Comisiones Obreras, y no tengo ninguna duda de que se encontrarán con el conjunto del movimiento sindical español.

### **Más cohesión social**

Vamos a seguir muy de cerca los trabajos del Pacto de Toledo. Nos jugamos el futuro de la Seguridad Social. Esa pieza para la cohesión social, la solidaridad, tan importante a la que tanto hemos contribuido. No hay una sola manera de hacer sostenible nuestro sistema de pensiones. No es sólo aplanando la curva de crecimiento del gasto como se hará sostenible el sistema de pensiones a futuro; depende, y mucho, de la cantidad y la calidad del empleo que sea capaz de generar la economía española y de la solidez de las bases de cotización que entren al sistema. Hemos hecho un tremendo esfuerzo, hemos garantizado para un largo periodo de tiempo el sistema de pensiones público español.

Tenemos que seguir esforzándonos en esa dirección. Como tenemos que seguir esforzándonos en la mejora del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores y las trabajadoras. No está escrito en ningún sitio que un punto de incremento por encima de la inflación en las empresas vaya a llevar a éstas a la crisis y a la quiebra. Es mentira. No nos pueden contar cuentos a estas alturas. Las empresas que por

ineficaces estén abocadas a la crisis o al cierre lo harán independientemente de la evolución de los salarios de sus trabajadores.

Tampoco podemos contribuir a que siga abierta la brecha salarial entre jóvenes, mujeres e inmigrantes. No podemos contribuir al sostenimiento de empleos que no garantizan los mínimos imprescindibles de subsistencia de las personas y, por eso, no podemos estar de acuerdo con la propuesta de subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que planteó el Gobierno. Le tomamos la palabra al presidente del Gobierno. Estamos muy de acuerdo con las cosas que nos dijo aquí desde la tribuna, pero tiene que cumplir el compromiso que ha adquirido no con nosotros, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, sino con los trabajadores y las trabajadoras de este país de hacer avanzar el valor del SMI hasta el 60% del valor de los salarios medios negociados en los convenios. No vamos a renunciar a este objetivo.

Deprimir la capacidad adquisitiva de los salarios en términos de economía general del país sólo puede servir para deprimir, todavía más, la capacidad de consumo de las familias y acelerar los efectos en forma de destrucción de empleo que ya estamos padeciendo en este momento. Nosotros no estamos de acuerdo con ese escenario.

En el otro, adelante, junto con las organizaciones empresariales con las que nos vamos a sentar de forma inmediata para dar continuidad a las negociaciones que veníamos manteniendo en la línea que estoy planteando, que creo que es plenamente compartida por la UGT y que es más eficaz que otras líneas de trabajo que se apuntan desde otros foros.

## **Nuestra historia**

Termino diciendo que el 9º Congreso es la culminación de una parte del proceso congresual. Pero en el 9º Congreso no se ha iniciado la historia de Comisiones Obreras. CCOO no nace en este Congreso. Las raíces de Comisiones Obreras son bien profundas, en la sociedad y en la empresa. Desde la Camocha hasta hoy han pasado muchas cosas y ha habido mucha gente, una parte ya no está con nosotros y lo vimos a través del vídeo que se proyectó en el arranque de esta jornada. Otra parte, afortunadamente, todavía lo está y lo estará por mucho tiempo. Miles de compañeros y compañeras que sería imposible citar.

Ayer mismo se despedía Agustín Moreno de la Ejecutiva. Está en nuestro Congreso Julián Ariza que es una institución de las Comisiones Obreras. Por eso, permitidme que los mencione junto a quienes han tenido el valor de subir a esta tribuna a clau-

surar un Congreso y asumir la tarea de dirigir esta gran organización, que son las Comisiones Obreras. José María Fidalgo, que tiene un lugar entre nosotros de privilegio, que es una de las cabezas mejor amuebladas de nuestro país y que ha de seguir contribuyendo al fortalecimiento de la posición de las Comisiones Obreras en la sociedad y entre los trabajadores y las trabajadoras. Antonio Gutiérrez, que ha impulsado en durísimas condiciones un proceso de transformación de nuestro sindicato, que ha sentado las bases de lo que hoy son las Comisiones Obreras, y, cómo no, Marcelino Camacho nuestro líder histórico, la seña viva de identidad más importante de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Sin Agustín, sin Julián, sin Fidalgo, sin Antonio, sin Marcelino, y sin todas las personas, hombres y mujeres, que les han rodeado –unas muy visibles, otras no tanto– a lo largo y ancho de este país, a lo largo de la historia de las Comisiones Obreras, hoy no seríamos esta gran realidad que es la Confederación Sindical de CCOO. Somos, gracias a ellos y a ellas, el primer sindicato del país, la primera referencia para los trabajadores y trabajadoras.

Podemos sentirnos muy orgullosos de nuestra gente y de nuestra historia, de lo que hemos hecho; como espero que se sientan muy orgullosos quienes nos sucedan de lo que nos queda por hacer, y trataremos de hacerlo siguiendo el mandato de este Congreso.

Viva la clase obrera

Viva la Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Madrid, 20 de diciembre de 2008

# Programa de acción

**ÓRGANOS DE DIRECCIÓN  
ELEGIDOS EN EL 9º  
CONGRESO**

## Comisión Ejecutiva Confederal

Ignacio Fernández Toxo  
Fernando Lezcano López  
Paloma López Bermejo  
Antonio del Campo Navarro  
Salce Elvira Gómez  
Rodolfo Benito Valenciano  
Carmen Chacón Roldán  
Ramón Górriz Vitalla  
Marisol Pardo Ruiz  
Juan Blanco Blanco  
Rosana Costa Navarro  
Miguel Montalbán Gámez  
Laura Arroyo Romero-Salazar  
Jordi Ribó Flos  
Cristina Bermejo Toro  
Antonio Camacho Alcalde  
María Gracia Cardeñosa Peñas  
Pedro J. Linares Rodríguez  
María Dolores García García  
Francisco Javier Jiménez Martín  
Luisa Montes Pérez  
Natalio González Pino

Marina Tarrio González  
José María Fidalgo Velilla  
Laura Pinyol Vidal  
José Luis Sánchez García  
Carmen Bravo Sueskun  
Salvador Bangueses Bangueses  
María José Alende Maceira  
Fernando Puig-Samper Mulero  
Montserrat Mir Roca  
Carlos Bravo Fernández  
Rosa Eva Martínez Gómez  
Luis Fernando de Luis Martín  
Irene Álvarez Bonilla  
Regino Javier Martín Barco  
Teodora Castro Hernández  
Llorenç Serrano Giménez  
Ana María Herranz Sainz-Ezquerria  
Javier Doz Orrit  
Laura Fuentes Cantarero  
César López Sánchez  
Nuria Rico González  
José María Díaz-Roperó Olivares

## **Comisión de Garantías Confederal**

Javier Hevia-Aza Fernández  
Pilar Miranda Gómez  
Eva Domínguez Tejedo  
Rosario Gallardo Moya  
Ángel Martín Aguado  
Luis Martínez Vela  
Juan Ignacio Valdivieso Álvarez



## **Comisión Confederal de Control Administrativo y Financiero**

José Luis Romero de Jódar  
Celia A. Domínguez Valverde  
Sebastián Martínez Alcázar  
Rosa M. Fabián Martínez  
Manuel García Biel

## **Distribución de las Secretarías de la Comisión Ejecutiva Confederal\***

Ignacio Fernández Toxo	Secretaría General
Fernando Lezcano López	Secretaría de Comunicación, Portavoz y Coordinación Órganos de Dirección
Paloma López Bermejo	Secretaría de Empleo y Migraciones
Antonio del Campo Navarro	Secretaría de Organización
Salce Elvira Gómez	Secretaría de Investigación, Desarrollo e Innovación
Rodolfo Benito Valenciano	Secretaría de Estudios
Carmen Chacón Roldán	Secretaría de Afiliación
Ramón Górriz Vitalla	Secretaría de Acción Sindical
Marisol Pardo Ruiz	Secretaría de Cooperación Internacional
Rosana Costa Navarro	Secretaría de Política Social
Jordi Ribó Flos	Secretaría de Economía Social y Autoempleo
Cristina Bermejo Toro	Secretaría de Juventud
Antonio Camacho Alcalde	Secretaría de Formación Sindical
María Cardeñosa Peñas	Secretaría de Finanzas
Pedro J. Linares Rodríguez	Secretaría de Salud Laboral
Francisco Javier Jiménez Martín	Secretaría de Política Sectorial
José Luis Sánchez García	Secretaría de Participación Institucional
Carmen Bravo Sueskun	Secretaría de Mujer
Fernando Puig-Samper Mulero	Secretaría de Formación para el Empleo
Carlos Bravo Fernández	Secretaría de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria
Llorenç Serrano Giménez	Secretaría de Medio Ambiente
Javier Doz Orrit	Secretaría de Internacional
César López Sánchez	Secretaría de Asesoramiento y Servicios

---

\* En su primera reunión, celebrada el 20 de enero de 2009, la Comisión Ejecutiva Confederal aprobó por unanimidad la distribución de las nuevas Secretarías.

# Programa de acción

