



un tiempo
**para combatir la precariedad,
defender el estado social,
fortalecer la pluralidad**

PROPUESTAS PARA EL
PROGRAMA DE ACCIÓN
CONGRESO CONFEDERAL

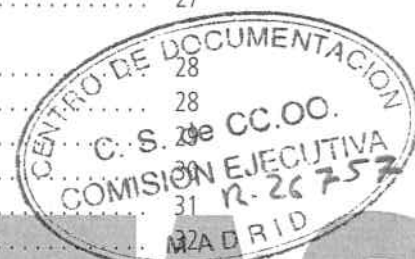
8

comisiones obreras
entre todas, para todas
entre todos, para todos

**UN TIEMPO PARA COMBATIR LA PRECARIEDAD,
DEFENDER EL ESTADO SOCIAL Y FORTALECER LA PLURALIDAD**

CD-894

PRESENTACIÓN	5
I. UN PROYECTO SINDICAL QUE DEFINE OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS.....	7
• Un sindicato confederal. Un sindicato sociopolítico.....	8
• Ganar en iniciativa, profundizar la vertiente social	8
• Anticiparse a los cambios, una necesidad estratégica	9
• El diálogo social es un derecho conquistado, no una concesión	10
• Conflicto social y conflicto laboral	10
• Nuestra autonomía es la garantía de nuestra pluralidad	11
II. ESCENARIO SOCIOECONÓMICO, MERCADO LABORAL Y OBJETIVOS SINDICALES PARA LA PRÓXIMA ETAPA	12
• Distintas formas de precariedad en el empleo	13
• La subcontratación como nuevo modelo de precarización	13
• Las diferencias con Europa	14
• Objetivos y prioridades del 8º Congreso Confederal	14
III. GANAR EN DERECHOS, REDUCIR LA PRECARIEDAD LABORAL, REGULAR LA SUBCONTRATACIÓN.....	15
• La precariedad laboral es una nueva fuente de desigualdad social.....	16
• Externalización y subcontratación, sinónimos de precariedad	17
• Más iniciativas para acabar con los altos índices de siniestralidad	17
• La precariedad, un escollo para el sindicalismo confederal.....	18
• Ganar en derechos, modificar las reformas laborales producidas en los últimos cuatro años.....	18
• Limitar la subcontratación	18
• Iniciativas sindicales y organizativas frente a la precariedad	19
• La realidad del trabajo autónomo dependiente.....	20
• Crear una estructura sindical de trabajadores autónomos dependientes en CC.OO.....	21
IV. DEFENDER EL ESTADO SOCIAL. DESARROLLAR LOS DERECHOS DE CIUDADANÍA	22
• Divergencia social con la Unión Europea	23
• Comunidades Autónomas y transferencias	24
• El Pacto de Toledo y el futuro de las pensiones.....	25
• Seguridad Social y protección social	26
• Garantizar la suficiencia social	27
• Facilitar el acceso a la vivienda, abaratando el precio de la misma, otro objetivo sindical.....	27
V. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	28
• Factores políticos, sociales y laborales de la discriminación	28
• La discriminación hacia las mujeres.....	30
• Tolerancia cero con la violencia de género.....	31
• Discapacidad y empleo.....	31
• Inmigrantes, mercado de trabajo, igualdad de trato e integración.....	31
• Garantizar la suficiencia social y económica de los jóvenes	34



PROPUESTAS

VI. SITUAR LOS OBJETIVOS SOCIALES EN EL CENTRO DE LA CONSTRUCCIÓN EUROPEA	35
• El sindicalismo supranacional	36
• La negociación colectiva en el ámbito europeo.	37
VII. TRABAJO, DERECHOS SOCIALES Y EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN	38
• CC.OO. no limita su acción al ámbito exclusivo del Convenio Colectivo	39
• La negociación colectiva como sujeto regulador de las relaciones laborales	40
• Una negociación colectiva más dinámica	41
• La estructura y articulación de la negociación colectiva no son neutras.	42
• Centros de trabajo y empresas con actividades múltiples.	42
• Convenios autonómicos, provinciales y de empresa	43
• Negociación colectiva y cohesión territorial	44
• La inexistencia del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos	44
• Criterios y medidas generales para la negociación colectiva.	45
• Sobre los contenidos de la negociación colectiva	45
• Nuevas iniciativas para convertirlas en nuevos derechos	46
• La negociación colectiva en un escenario con el derecho de huelga cada vez más limitado	46
VIII. LAS INSTITUCIONES LABORALES	47
• La Inspección de Trabajo.	47
• La gestión de los conflictos mediante los organismos de solución extrajudicial y del derecho de huelga	47
• La nueva Ley Concursal, un paso atrás en la desjudicialización de las relaciones laborales, además de un serio retroceso en materia de derechos.	48
IX. EL SINDICATO EN LA EMPRESA. EL SINDICATO EN LA SOCIEDAD	49
• El sindicato en la empresa	49
• La creación y el fortalecimiento de las secciones sindicales como prioridad organizativa	50
• Nuevos derechos en las empresas. Exigir una Ley de Participación Sindical	51
• CC.OO. en las pequeñas empresas	51
• El sindicato en la sociedad	52
X. POLÍTICA ORGANIZATIVA Y PODER CONTRACTUAL	53
• Incrementar la participación en la construcción de las decisiones.	54
• La política organizativa y la afiliación	54
• Las elecciones sindicales como parte del desarrollo organizativo	55
• Concentración sectorial de elecciones sindicales en la mediana y gran empresa	56
• Bascular la actividad sobre la propia estructura del sindicato, para fortalecer ésta	56
• Un modelo de dirección basado en la pluralidad y en la participación	57
• Un congreso que determina estrategias, para intervenir y ganar en capacidad contractual	57
XI. LA FORMACIÓN SINDICAL COMO PARTE DEL ENRIQUECIMIENTO ORGANIZACIONAL	58
• Una formación que cualifique a la organización	59
XII. LA COMUNICACIÓN, EL SOPORTE DE UNA ESTRATEGIA SINDICAL	59
• Socializar la información es una decisión política	60
• Información y conocimiento al servicio de la estrategia sindical	61



PRESENTACIÓN

El 8º Congreso Confederal tiene ante sí el reto de situar a Comisiones Obreras en la mejor posición para intervenir en la realidad social y laboral con el objetivo de transformarla desde las premisas de la defensa de los derechos laborales, la ampliación de los derechos sociales, la solidaridad y cohesión de la clase trabajadora, la igualdad de oportunidades y un modelo de desarrollo equilibrado y sostenible.

Esa capacidad de intervención sólo puede sostenerse sobre una organización cohesionada, flexible y ajustada a la realidad que pretende transformar. Una organización, por tanto, que fomente y facilite la participación como garantía de cohesión; que respete y reconozca la pluralidad como garantía de flexibilidad; que sepa equilibrar, combinar y articular elementos sectoriales y elementos territoriales como garantía de adecuación a las demandas y necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras.

Únicamente una organización así configurada es capaz de desarrollar una estrategia auténticamente reivindicativa, capaz de anticiparse a los cambios, de tomar la iniciativa en la propuesta, de movilizar en torno al debate social, de convertirse en referente de opinión, de negociación de igual a igual en todos sus ámbitos de intervención e interlocución, de gestionar los acuerdos de la manera más favorable hasta sus últimas consecuencias.

Una organización así configurada es capaz también de articular los intereses particulares en un planteamiento colectivo, de confluir con otras organizaciones de progreso, de defender y liderar la unidad de acción, de impulsar propuestas estratégicas que enriquezcan y amplíen el sindicalismo internacional.

I. UN PROYECTO SINDICAL QUE DEFINE OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

En la encrucijada que el 8º Congreso Confederal representa para Comisiones Obreras es preciso abordar un proyecto sindical que defina objetivos y estrategia y, por tanto, el modelo organizativo y el método de trabajo del que nos vamos a dotar. Porque si un proyecto no es otra cosa que el nervio que conecta ideas, experiencia y acción, un proyecto sindical implica un análisis ajustado del presente, una definición clara e inequívoca de objetivos de futuro y la elaboración de una estrategia que garantice la consecución de los objetivos, en el que estén presentes la eficacia y la eficiencia, al igual que los componentes éticos y valores que sustentan nuestra organización desde su constitución, incluso, en las épocas de la clandestinidad.

En momentos en los que se hacen más complejas las relaciones sociolaborales, en los que se pone en cuestión el Estado Social, que en nuestro país está inconcluso todavía; en los que el mercado de trabajo se segmenta, fracciona y desregula; cuando se incrementa la precariedad laboral, no hay lugar para experimentos. No son tiempos para ninguna refundación del Sindicato, sino para desarrollar los principios fundacionales de CC.OO., adaptándolos a las nuevas y complejas manifestaciones del trabajo, para hacerlos extensivos a todo el espectro de trabajadores y trabajadoras. No son tiempos en los que se puede constreñir la acción sindical a estrictos temarios laborales.

Son tiempos en los que hay que ampliar la intervención del sindicato en la lucha por la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores y las trabajadoras, cada vez más ligados a los derechos de ciudadanía, entendida ésta en sentido universal, esto es, como la efectiva materialización de los derechos humanos, y fuertemente condicionados por las políticas económicas, sociales y culturales de los poderes públicos. En definitiva, son tiempos para robustecer la confederalidad de CC.OO. que, a fin de cuentas, es el nervio que mejor transmite la relación democrática del sindicato con los trabajadores y trabajadoras y mide su capacidad de representación general. Por eso el sindicalismo tiene que ser necesariamente capaz de integrar: porque tiene que hacerse cargo de resolver la tensión entre lo general y lo específico que aflora en la diversidad, entre lo global y lo local.

Para ello es imprescindible que nuestro modelo organizativo se acomode a la estructura de la realidad, incorporando fórmulas que permitan, sin perder la cohesión ni la coherencia interna, ajustarse a la resolución de los conflictos concretos. Por eso no se puede hacer un sindicalismo sólo de estructuras, de aparato, sino hay que desarrollar un sindicalismo en y desde el centro de trabajo, porque, aunque pueda parecer una obviedad, es en el centro de trabajo donde están los trabajadores y trabajadoras reales; porque en el centro de trabajo es donde nacen y se desarrollan las Comisiones Obreras; porque en el centro de trabajo es donde surgen gran parte de los conflictos, donde se manifiesta la precariedad laboral, pero, sobre todo, es donde surge la fuerza y la capacidad para resolver los problemas y superar los conflictos.

Comisiones Obreras es, en base a sus principios, un sindicato democrático; esto es algo que nadie parece poner en cuestión; otra cosa bien diferente es cómo se entiende el concepto de democracia aplicada al funcionamiento interno de la organización, al respeto por las decisiones de los distintos órganos, a su pluralidad, al propio funcionamiento y contenidos reales de éstos, al estilo de dirección que imprimen sus dirigentes; y todo esto es importante, además, porque de todo ello depende que el sindicato genere confianza, no sólo entre su propia afiliación, también ante la sociedad. Porque de ello depende la cohesión interna del sindicato, su fortaleza, que no se soporta únicamente en el resultado de las elecciones sindicales, por más que éste sea sumamente importante, como no puede soportarse tan sólo en la afiliación y su crecimiento, aún siendo ésta clave para su futuro, sino en su capacidad de influencia, en su poder contractual, en

Son tiempos en los que hay que ampliar la intervención del sindicato en la lucha por la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores y las trabajadoras, cada vez más ligados a los derechos de ciudadanía.

Ser un sindicato Confederal supone no resignarse a la estratificación social establecida, supone ser capaz de intervenir y contribuir a los cambios hacia nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, trascendiendo los muros de la empresa, las fronteras de los estados-nación y las divergencias entre los intereses individuales de los distintos colectivos que configuran la sociedad actual.

ser ese valladar que evite retrocesos en los terrenos social y laboral y, en definitiva, convertirse en sujeto de cambio y transformación social.

• **Un sindicato confederal. Un sindicato sociopolítico**

Uno de los mayores aciertos de CC.OO. fue la definición de sus principios, que no fueron una declaración retórica, sino la congruente plasmación de los objetivos y valores que inspiraban la práctica de las primeras CC.OO. y que han ido demostrando su valor en el posterior desarrollo confederal.

El primero de esos principios define a Comisiones Obreras como un sindicato Confederal, por tanto, de clase. Ser un sindicato Confederal supone no resignarse a la estratificación social establecida, sin otra perspectiva que la inmediata defensa de los intereses profesionales de aquellos colectivos que podamos encuadrar; por el contrario, supone ser capaz de intervenir en los cambios hacia nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, trascendiendo los muros de la empresa, las fronteras de los estados-nación, y las divergencias entre los intereses individuales de los distintos colectivos que configuran la sociedad actual.

Ser un sindicato Confederal significa asumir como propios los intereses y derechos de la clase trabajadora en su conjunto, vertebrándola, articulando y dotando de contenido de clase, es decir, interpretando desde las claves del conflicto capital-trabajo, las reivindicaciones de las mujeres, de los jóvenes, de las personas inmigrantes, de las personas con discapacidad. Significa no dejarse atrapar en la regulación de los intereses profesionales, que acabaría inevitablemente en la consolidación del corporativismo más rancio, sino acudir a los elementos que estructuran y configuran el hecho laboral tal y como es, a sus condiciones, que derivan de una determinada organización del trabajo, de una determinada concepción de los derechos vinculados al trabajo, en definitiva, de una distribución del poder en las empresas asimétrica, cada vez más escorada del lado del capital. Y es ahí donde CC.OO. tiene que dar una batalla fundamental: disputar a los empresarios espacios de cogobierno del hecho laboral, como piedra angular sobre la que descansa un principio inalienable, cual es hacer efectiva la democracia y los derechos de ciudadanía en los centros de trabajo.

El carácter sociopolítico de las Comisiones Obreras las convirtieron en un activo fundamental de la lucha por las libertades democráticas frente a la dictadura, protagonizados casi en exclusiva en el movimiento sindical e inductoras de otras formas de asociacionismo cívico y social. El mismo rasgo definitorio es lo que ha hecho de la C.S. de CC.OO. un baluarte de primer orden en la construcción del Estado social en democracia, sin levantar barreras entre los derechos laborales y los sociales, entendiendo ambos como parte indisoluble de los derechos de ciudadanía. Y por haber asumido desde sus orígenes esa dimensión sociopolítica, hemos sido y somos cada vez más un sindicato independiente de partidos, Gobiernos y patronales, lo que nada tiene que ver con la indiferencia ante la política. Por el contrario, ello nos ha estimulado a ampliar nuestras propias consideraciones políticas sin las estrecheces limitativas y sectarias de los sindicatos "correa de transmisión", generando nuestros propios parámetros valorativos de la política. Pero nunca desde la neutralidad entre la izquierda y la derecha: nuestros valores han sido y deberán seguir siendo los que identifican a la izquierda cultural y socialmente.

• **Ganar en iniciativa, profundizar la vertiente social**

Comisiones Obreras, igualmente, tiene que fortalecer y garantizar, no debilitar, su perfil sociopolítico. Comisiones Obreras es el primer sindicato de este país que ha concebido con brillantez la

intervención en los espacios sociopolíticos y socioeconómicos como parte de un modelo sindical que no se limita sólo al ámbito de la empresa, sino que se proyecta al exterior en una estrategia que intenta regular también las condiciones de vida de las trabajadoras y los trabajadores.

Coherentemente, el sindicato ha de dotar de contenido social todo ámbito en el que haya un instrumento de gobierno, en el municipio, en las Comunidades Autónomas, en el Estado. Comisiones Obreras, sin caer en el pansindicalismo, tiene que incorporar una dimensión social sólidamente anclada en los valores e intereses que nos son propios, en todos nuestros ámbitos de intervención e interlocución; como tampoco puede significar caer en una concepción del sindicato fuera de la empresa como pura institución, o como grupo de presión que se justifica a través de su mera existencia; el sindicato no puede renunciar a los espacios sociopolíticos, como tampoco puede renunciar a los espacios contractuales que el movimiento sindical ha ido conquistando a través de procesos de luchas, negociaciones y acuerdos.

Comisiones Obreras debe fortalecer su perfil reivindicativo. Y es que concebir el sindicato como un mero instrumento de gestión, que trabaja exclusivamente a demanda ante las iniciativas de otros, supone perder toda capacidad de iniciativa, lo que acarrea actitudes defensivas. Más bien al contrario, Comisiones Obreras se caracteriza por contar con reivindicaciones propias ajustadas a sus objetivos, tener propuestas bien elaboradas y saberlas gestionar con acierto, mediante la justa combinación del binomio presión-negociación.

• Anticiparse a los cambios, una necesidad estratégica

En definitiva, si algo ha caracterizado a Comisiones Obreras ha sido tomar la iniciativa, saber situar el debate y la negociación en el terreno más favorable para avanzar en la defensa de los intereses generales de las trabajadoras y trabajadores, trabajar para el mantenimiento de la unidad de acción y acertar en la gestión de los acuerdos, vigilando su estricto cumplimiento y el desarrollo más ajustado al espíritu de lo acordado.

Para mantener ese carácter reivindicativo consustancial a Comisiones Obreras, en momentos en que los cambios sociales, económicos y laborales se suceden a velocidad vertiginosa, es preciso que el sindicato desarrolle una función prospectiva, que sea capaz de anticiparse a los cambios, imaginar escenarios diferentes y ajustar su estrategia y sus recursos a esos escenarios posibles, a fin de que ninguna circunstancia coyuntural nos desestabilice, a fin de que seamos capaces de incorporar un vector de racionalidad social en ese escenario de relaciones inestables y diferencias crecientes en el que, nos guste o no, debemos desarrollar nuestra actividad.

Para CC.OO. la acción sindical ha sido y es una continua dialéctica entre la defensa de los derechos y espacios democráticos conquistados, y el impulso a otros nuevos. Si los poderes públicos o los empresarios atentan contra los logros obtenidos con tantos sacrificios y esfuerzos, debemos hacerles ver, con hechos, que están abocándonos a todos a un serio conflicto social. Y si el movimiento sindical no lo hace, ha de ser consciente que está vulnerando la relación democrática con los trabajadores, sus representados, que eligen al sindicato para que, simultáneamente, sea un firme valladar frente a los retrocesos y un decidido impulsor de los cambios positivos para las trabajadoras y trabajadores.

La acción sindical es el activo fundamental en la lucha por la conquista de derechos, por su consolidación y por su efectivo ejercicio; derechos vinculados al mundo del trabajo, comenzando por el propio derecho al trabajo, por el empleo estable y con derechos, por las condiciones en que el trabajo se desarrolla, por la retribución que por él se percibe. Pero también, y con el mismo rango de importancia, derechos vinculados a las condiciones de vida de las personas, a la protección

Comisiones Obreras se caracteriza por contar con reivindicaciones propias ajustadas a sus objetivos, tener propuestas bien elaboradas y saberlas gestionar con acierto, mediante la justa combinación del binomio presión-negociación. Si algo ha definido a Comisiones Obreras ha sido tomar la iniciativa, saber situar el debate y la negociación en el terreno más favorable para avanzar en la defensa de los intereses generales de la clase trabajadora.

Para CC.OO. la acción sindical ha sido y es una continua dialéctica entre la defensa de los derechos y espacios democráticos conquistados, y el impulso a otros nuevos. El diálogo social es un acto de soberanía sindical, de poder contractual; es el instrumento básico para la construcción democrática de las relaciones laborales.

de los más elementales factores que determinan la cohesión social, porque garantizan la dignidad y la equidad de esas condiciones de vida.

Ese objetivo se asienta y cobra su fuerza y legitimidad en la organización y cohesión de la clase trabajadora, que precisa de la unidad de acción del sindicalismo de clase para no partir ya de una fractura siempre indeseable, aunque pueda ser coyuntural y esporádicamente inevitable. Y se materializa en la movilización, sí, pero también para hacer valer nuestra capacidad de interlocución, de igual a igual, en el diálogo social.

• El diálogo social es un derecho conquistado, no una concesión

Para CC.OO. el diálogo social es un acto de soberanía sindical, de poder contractual; es el instrumento básico para la construcción democrática de las relaciones laborales, y ello nos obliga a disponer de una estrategia que evite una política sindical errática. La falta de estrategia y la debilidad en los procesos de negociación nos llevan a situaciones extremas o límites, que lo único que generan es desconcierto y confusión en lo interno, reducción de horizontes claros y que provocan actuaciones sustentadas en el cambio permanente y arbitrario de posiciones. Una política sindical confusa en su diseño y errática en su concreción pierde su capacidad para vertebrar y termina por quedar al margen de lo que acontece en el terreno sociolaboral.

La negociación no es una concesión otorgada al movimiento sindical, es un atributo ganado a lo largo de la historia, a base de luchas y sacrificios de los trabajadores. Negarse a negociar tampoco es una demostración de fuerza, sino renunciar a la función que revalida el reconocimiento debido a los sindicatos democráticos y representativos. Otra cuestión es cómo se ejerce: confrontando las alternativas propias con las de las partes contrarias para buscar un acuerdo equilibrado que favorezca el avance del movimiento sindical, o hipotecarlo limitando los objetivos a paliar retrocesos, habiendo aceptado de antemano el marco regresivo establecido por nuestros interlocutores. La primera opción es la que siempre ha primado en CC.OO. La segunda jamás.

El 8º Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO. define, en primer lugar, el papel que la negociación ha de jugar en el terreno de las relaciones sociolaborales, para, paralelamente, determinar criterios claros para afrontar la concertación o el diálogo social, concibiendo el diálogo y la negociación como la base para articular políticas económicas y sociales que conciten el esfuerzo de todas y todos, y no simplemente para apuntalar unas políticas económicas injustas en lo social.

Y ello requiere del impulso de la lucha cotidiana, que excede a los grandes acuerdos que siendo una condición necesaria, no es suficiente; que está estrechamente relacionada con la negociación colectiva y con su capacidad para regular derechos, con otros espacios de intervención sindical también, además de con la práctica cotidiana del trabajo sindical en la empresa y que está constituida por miles de pequeños compromisos, por centenares de procesos de negociación, conflictos y acuerdos.

• Conflicto social y conflicto laboral

Al calor del discurso neoliberal del individualismo y la mercadería parece asentarse con normalidad creciente la cultura de la ausencia de derechos, y sólo podremos afirmar que hemos conquistado un derecho si podemos garantizar que todo el mundo puede ejercerlo efectivamente,

sea hombre o mujer, joven o mayor, sea cual sea su origen étnico, sean cuales fueren sus condiciones personales.

No se reflexiona sobre el papel de CC.OO. en la sociedad actual partiendo, exclusivamente, de nuestra identidad, pero se aventuran caracterizaciones que desnaturalizan lo que somos las CC.OO. En distintos momentos se ha escuchado decir desde parte de la dirección confederal que se debía "profesionalizar" al sindicato, y, en la negativa al paro del 10 de abril, justificar la torpe decisión adoptada en base a un supuesto proyecto de "laboralizar" a las Comisiones Obreras, calco edulcorado de la primera sugerencia, que tiene connotaciones menos aceptables para nuestra militancia.

Es verdad que a CC.OO. se acercan trabajadoras y trabajadores de variados segmentos de la población, de muy distintas ideologías y creencias, y lo harán en mayor cuantía cuanto más perceptible sea su utilidad como sindicato, compatible con la defensa de valores e intereses. Precisamente, el concepto de utilidad es el que niega la idea de que para llegar a determinados segmentos de los trabajadores CC.OO. se ha de desprender de sus señas de identidad.

El sindicato de carácter general, como sujeto social, potencia valores y pautas de actuación en los espacios territoriales, sociopolíticos y socioeconómicos, que no pueden ser concebidos como el producto de una determinada etapa política, ya que en un mundo en cambio, ante un mapa laboral cada vez más heterogéneo, estos espacios siguen siendo soporte de la actividad productiva, por tanto, de la parte de la acción sindical concebida como la actuación que supera los límites de la empresa.

Esta estrategia está sostenida en una acción coordinada que instituye el conflicto laboral puro como conflicto que se proyecta hacia el exterior de la empresa, dando lugar al conflicto social. Se puede afirmar que el conflicto social, que cada vez se complejiza más, es en buena parte producto del conflicto laboral. De ahí que sostengamos que la vinculación entre un movimiento sindical aislado en la empresa, y también de la propia empresa, conducido sindicalmente por arriba y diluido en la sociedad, es el más viejo de los corporativismos, aunque se presente como algo moderno y novedoso, que conduce a la limitación de la actuación del propio movimiento sindical.

• Nuestra autonomía es la garantía de nuestra pluralidad

Nuestra autonomía es la garantía de nuestra pluralidad, de que los hombres y mujeres de CC.OO. pueden compartir programas y objetivos en el respeto mutuo a sus particulares creencias o adscripciones ideológicas, que, a su vez, es el imperativo de la democracia por la que se rigen las CC.OO. en la elección de sus órganos dirigentes, en la construcción de sus decisiones y en su funcionamiento orgánico, para aplicarlas en la práctica.

El desarrollo de la autonomía sindical es una cuestión básica para la unidad de acción sindical, que no renuncia a propiciar el encuentro de cuantos comparten planteamientos, objetivos y propuestas. La autonomía sindical, que no es otra cosa que gobernar desde la soberanía, una cuestión tan amplia y concreta, a la vez, como son las relaciones sociolaborales. Hemos de concebir, en definitiva, que a mayor autonomía mayor peso político del movimiento sindical.

Podremos afirmar que hemos conquistado un derecho si podemos garantizar que todo el mundo puede ejercerlo efectivamente, sea hombre o mujer, joven o mayor, sea cual sea su origen étnico, sean cuales fueren sus condiciones personales.

11/11/11

Los problemas estructurales del mercado de trabajo español persisten: bajas tasas de ocupación, alta temporalidad, dificultades de acceso y falta de calidad del empleo en jóvenes y mujeres, empleo precario y sumergido.

II. ESCENARIO SOCIOECONÓMICO, MERCADO LABORAL Y OBJETIVOS SINDICALES PARA LA PRÓXIMA ETAPA

En relación al empleo, el período que va desde el año 99 hasta la actualidad ha estado marcado por el inicio, tras un fuerte crecimiento en el año 2000, de la desaceleración del proceso de creación de empleo que ha llevado a un repunte de la tasa de paro.

En el año 2001 se evidencia el agotamiento del modelo de crecimiento, y ya en 2002 el empleo crece por debajo del 2%, crecimiento insuficiente para incidir de forma positiva en el nivel de desempleo, que crece en un 5,3%, situándose la tasa de desempleo a finales de 2002 en el 13,2%.

En los nueve primeros meses de 2003 se produce un ligero repunte de la actividad, con un crecimiento interanual del 2,8%, pero que sigue siendo insuficiente para disminuir el nivel de paro, que crece un 1,2%.

Esta etapa se caracteriza por un crecimiento poco estable, ya que está basado en el incremento del consumo privado a través de un fuerte endeudamiento de las familias y ligado al crecimiento de la construcción y los servicios (consumo-turismo).

La prueba de ello es que el crecimiento no se manifiesta de igual manera en todos los sectores. En la construcción, la creación de empleo es continuada, con un total de 472.000 ocupados más en estos cuatro años; el sector servicios, con incrementos más moderados pero mantenidos, ocupa a 1.607.000 personas más. Por el contrario, la agricultura mantiene su largo proceso de reestructuración con la destrucción continuada de empleos, que se cifra en 95.500 ocupados menos. En la industria, tras un período de expansión y a partir de mediados de 2001, la pérdida de empleo es continuada, con 57.000 ocupados menos.

Los problemas estructurales del mercado de trabajo español persisten: baja tasa de ocupación, alta temporalidad, dificultades de acceso y falta de calidad de empleo en jóvenes y mujeres, empleo precario y sumergido.

La elevación de la tasa de empleo es uno de los objetivos prioritarios de la UE en la última década: "más y mejor empleo". A pesar de un cierto desarrollo de la economía española, estamos todavía muy lejos de Europa. El pasado año, la tasa de empleo española se situó en el 58,4%, frente al 64,2%; todavía nos separan ocho puntos de Europa.

La tasa de temporalidad española se sitúa en el 31%, muy por encima de la europea, que se sitúa 18 puntos por debajo (13%). En estos últimos años, la evolución de la temporalidad se ha caracterizado por un comportamiento muy distinto entre el sector público y privado. En el sector privado la temporalidad muestra una tendencia descendente, con una mejora de casi cuatro puntos, pasando del 36% en 2001 hasta el 32,5% en 2003. Por el contrario, el sector público experimenta un crecimiento de casi cinco puntos, pasando del 18,7% en 2001 al 23,4% en 2003.

Los jóvenes sufren una alta tasa de temporalidad, que se cifra en el 50%. Además, su entrada al mercado de trabajo se produce a través de ETT y/o encadenamientos de contratos temporales. La tardía incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo con plenos derechos ha marcado un nuevo modelo de "comportamiento" en la sociedad española.

La situación de las mujeres mantiene fuertes diferencias respecto a los hombres. La tasa de actividad femenina se sitúa en el 43,5%, frente al 67,8% de los varones; esto significa que, prácticamente, 6 mujeres de cada 10 no tienen empleo. La tasa de paro masculina, con el 8,1%, es prácticamente la mitad que la de las mujeres, que se sitúa en el 15,6%.

Aunque hay un cambio de tendencia en el mercado de trabajo que recorta las diferencias, éste es totalmente insuficiente. En los últimos tres años la tasa de actividad femenina crece 3,2 puntos, frente a los 2,2 puntos de los varones, es decir, se recortan las diferencias en tan sólo un punto. Respecto a la tasa de paro, desde finales de 2001 a 2003 crece en 0,9 puntos en los varones y en 0,5 puntos en las mujeres, prácticamente no se acortan diferencias (0,3 puntos).

• Distintas formas de precariedad en el empleo

La precariedad en el empleo es un concepto mucho más amplio que el de la temporalidad. En el mercado de trabajo español se ha producido una quiebra a distintos niveles, que ha roto la máxima de "a igual trabajo igual salario".

En una misma empresa pueden trabajar personas con muy distintas condiciones: trabajadores contratados directamente por la empresa: fijos y temporales. Hay que añadir los casos en que las empresas han modificado el convenio, introduciendo una doble escala salarial para los "nuevos trabajadores", y esa escala salarial que a veces se perpetúa en el tiempo e impide a los "nuevos" acceder a los salarios consolidados de los "antiguos". Trabajadores contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal, que en algunas empresas se utiliza como mecanismo habitual de entrada de trabajadores para su posterior contratación. Trabajadores contratados por empresas subcontratistas, que ponen a disposición de sus contratistas a sus trabajadores, y son trabajadores que realizan normalmente el horario y trabajo de la contratista, pero sus condiciones de trabajo se regulan en el Convenio de la empresa por la que están contratados, existen, además, cláusulas por las que la contratista no puede contratar directamente a los trabajadores de la subcontrata.

• La subcontratación como nuevo modelo de precarización

El inicio de la descentralización productiva se produce en el sector industrial y venía determinado por una lógica productiva que flexibilizaba la producción. Las empresas no integraban todo el proceso productivo, trasladando el ajuste de costes a sus subcontratistas. Éste es un proceso ya maduro tanto en la industria como en la construcción, e incipiente en los servicios.

El sector de la construcción ha sufrido un duro proceso de subcontratación, que ha roto el mercado de trabajo, llegando en los niveles más bajos de la subcontratación hasta el empleo autónomo, irregular o sumergido.

Actualmente el proceso se ha trasladado a los servicios, entrando en una "espiral perversa" que no responde ya a la lógica del proceso productivo, sino a la lógica de abaratar costes laborales, precarizando cada vez más. Un ejemplo claro es el sector de las telecomunicaciones, donde las operadoras de telefonía subcontratan, imponiendo unas condiciones imposibles de cumplir por las subcontratas, que tienen un tamaño medio y trabajadores estables y con experiencia, lo que lleva a que éstas subcontraten a la vez parte del trabajo, evidentemente en peores condiciones, y así sucesivamente hasta el final de esta espiral.

Los datos de los últimos años apuntan hacia este proceso de crecimiento de la subcontratación, por el aumento de los trabajadores por cuenta propia y la debilidad de este empleo, por ser el primero en destruirse.

En el período que va desde principios del 99 hasta finales de 2003 se aprecian dos etapas: una primera, hasta finales de 2001, con crecimiento del empleo, tanto en asalariados como en tra-

Actualmente el proceso se ha trasladado a los servicios, entrando en una "espiral perversa" que no responde ya a la lógica del proceso productivo, sino a la lógica de abaratar costes laborales, precarizando cada vez más.

Los objetivos para este mandato se centran en la reducción de la precariedad laboral y en la creación de empleo estable, seguro y con derechos, en la defensa del Estado Social, hoy todavía inconcluso en nuestro país, y en el impulso de un amplio abanico de iniciativas y propuestas en materia de igualdad de oportunidades.

bajadores por cuenta propia, con un porcentaje similar de incremento en torno al 13%; en la segunda etapa, que va desde finales de 2001 hasta la actualidad, el empleo asalariado sigue creciendo, mientras que se destruye empleo por cuenta propia (-27%).

Si analizamos estos datos de forma sectorial se observa que en los servicios todo el empleo por cuenta propia creado hasta 2001 se destruye en la segunda etapa. En la construcción el empleo asalariado crece durante todo el período, mientras que el empleo por cuenta propia desciende ligeramente en los dos últimos años. La industria ha sido un sector con un comportamiento distintivo, ya que en el segundo período se pierde empleo tanto asalariado como por cuenta propia.

• Las diferencias con Europa

Analizando las diferencias con Europa, hemos de constatar que la tasa de ocupación española está seis puntos por debajo de la europea, pero es muy significativo que todas las diferencias se centren en la tasa de ocupación femenina, ya que en los varones prácticamente no existen diferencias.

Respecto a la tasa de paro, España está todavía muy por encima de la media europea y muy lejos de los países que van a la cabeza, con tasas de paro del 4%. La tasa de paro de las mujeres españolas duplica la tasa de paro de las europeas.

En cuanto a la evolución del gasto social, estamos asistiendo a un debilitamiento de los sistemas de protección social, así como de los propios servicios públicos. El gasto social en España ha ido descendiendo en los últimos ocho años, hasta situarse en el 20,6% del Producto Interior Bruto, mientras que la media en gasto social de la Unión Europea es del 27%. Los datos son elocuentes e inocultables. Así, el gasto social en materia sanitaria y educativa es inferior en España que en la Unión Europea.

En vivienda social el gasto es tres veces menor en España que en la Unión Europea. En protección a la familia, una de las joyas de la propaganda del Gobierno del Partido Popular, el gasto es del 0,5% del Producto Interior Bruto, mientras que en la Unión Europea es del 2,1%.

• Objetivos y prioridades del 8º Congreso Confederado

Para CC.OO., las prioridades y, por tanto, los objetivos para este mandato se centran en la reducción de la precariedad laboral y en la creación de empleo estable, seguro y con derechos, en la defensa del Estado Social, hoy todavía inconcluso en nuestro país, y en el impulso de un amplio abanico de iniciativas y propuestas en materia de igualdad de oportunidades.

CC.OO. plantea como objetivo conseguir una Unión Europea presidida por el empleo y la cohesión social, basada en el desarrollo pleno del concepto de ciudadanía europea, realizando una apuesta fuerte por el sindicalismo europeo e internacional.

Nos proponemos intervenir en la mejora del sistema productivo, disputando al empresario espacios en materia de organización del trabajo, reformar la negociación colectiva para fortalecerla, ganando en contenidos, así como extender los derechos laborales a todas y a todos.

El 8º Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO. tiene que avanzar en la reducción efectiva de la jornada de trabajo, alcanzando, a través de la negociación colectiva y de cambios en la legislación laboral, las 35 horas semanales.

CC.OO. impulsará todo tipo de iniciativas para la modificación de las regresivas reformas socio-laborales que se han venido produciendo en estos últimos años. En esta línea, propondremos las necesarias modificaciones a la reforma laboral de marzo de 2001; sobre los recortes que en materia social se han producido; con relación a la Ley de Empleo, o en materia de salarios de tramitación, o con relación a la nueva Ley Concursal, en la que se ha suprimido la autorización administrativa de despido colectivo, o la pérdida de derechos de los trabajadores a la hora de cobrar las deudas en estas empresas.

Para CC.OO. el modelo democrático de relaciones laborales descansa en el fundamento de la autonomía colectiva, que significa el reconocimiento de la negociación colectiva como proceso normativo originario, y el de las facultades de autotutela simbolizadas por el derecho de huelga.

Estos objetivos sindicales requieren fortalecer el papel del sindicato en la empresa y en la sociedad, el desarrollo de su perfil reivindicativo y sociopolítico, abordando el papel que han de tener la negociación y el conflicto, subrayando la importancia de la participación, el exquisito vínculo entre los intereses y valores que defendemos y representamos, y realizando una política organizativa muy vinculada a los objetivos sindicales de los cuales nos dotamos y a la estrategia que definimos para la próxima etapa.

III. GANAR EN DERECHOS, REDUCIR LA PRECARIEDAD LABORAL, REGULAR LA SUBCONTRATACIÓN

La precariedad laboral se está concibiendo como un proceso central y decisivo, multidimensional y con una variedad nada despreciable de efectos simultáneos, fruto de las nuevas exigencias del capital, de la nueva dinámica de la economía global y financiera, de un mercado de trabajo segmentado, dualizador y excluyente, y de la nueva sociedad de la información que se está fraguando en el despuntar del nuevo milenio.

El proceso de precariedad laboral constituye un fenómeno que acaba potenciando la desigualdad social, desestabiliza, desestructura y dualiza el mercado de trabajo. Toda una constelación de procesos fuertemente devortebadores, que cuestionan los derechos individuales y colectivos, que desestabilizan el funcionamiento de buena parte de instituciones sociopolíticas y que, finalmente, acaban amenazando la cohesión económica y social de un país. Unas dinámicas que vienen instaurando por doquier un orden de incertidumbre, un contexto de vulnerabilidad y, en definitiva, una cultura de la precariedad, ante la que el sindicalismo no puede mantener una actitud pasiva. Entre otras razones, también porque ataca la capacidad contractual de los trabajadores, a la par que ataca frontalmente los principios de solidaridad y equidad. Hay que tener en cuenta que en nuestro país la tasa de temporalidad sigue estando en torno al tercio de la población ocupada, sin que se haya logrado reducirla en términos significativos como, sin embargo, era el objetivo de los Acuerdos de 1997.

La precarización del trabajo se convierte en el protagonista central del panorama sociolaboral actual y, en esa medida, su drástica reducción en uno de los objetivos estratégicos de CC.OO. El actual modelo de descentralización productiva, las políticas de reestructuración que se están acometiendo y las medidas de flexibilización negativa y de desregulación a las que estamos asistiendo, junto a la aparición de nuevas formas de organización laboral, logrará, de no ponerse remedio, cambiar la naturaleza y la dinámica de las relaciones laborales, generándose, por tanto,

El 8º Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO. tiene que avanzar en la reducción efectiva de la jornada de trabajo, alcanzando, a través de la negociación colectiva y de cambios en la legislación laboral, las 35 horas semanales.

Estamos asistiendo a un movimiento inverso al conquistado, dándose pasos atrás en los últimos cuatro años. La estabilidad laboral que generaba equilibrio y estabilidad social se está desmoronando a pasos agigantados; se está estabilizando lo inestable.

un incremento significativo de la precarización del trabajo. La precariedad, hemos de afirmar, constituye una condición de empleo no regular.

• **La precariedad laboral es una nueva fuente de desigualdad social**

La precariedad, soportada en la inexistencia de derechos añadidos al contrato de trabajo, los bajos salarios y el empleo fraccionado, se está convirtiendo en la nueva y más profunda fuente de desigualdad social. Hay que recordar que, en su origen, la precariedad laboral buscaba esencialmente instaurar para un colectivo de trabajadores el despido libre no indemnizado. El porcentaje actual de estos trabajadores resulta muy significativo, más aún teniendo en cuenta que la precariedad laboral en España se localiza, fundamentalmente, en los jóvenes, en los inmigrantes y en las mujeres. En este sentido, hay que contemplar la situación norteamericana de los "pobres con trabajo", o la europea, y, singularmente, la española de los "trabajadores desprotegidos", como ese proceso de convergencia al que se quiere conducir a nuestro mercado de trabajo, bajo el desarrollo de un modelo de competencia que aspira a abrirse camino, no por la vía de incrementar los niveles de productividad, sino por la de la presión a la baja sobre el factor salarial vinculado al trabajo.

Estamos asistiendo a un movimiento inverso al conquistado, dándose pasos atrás en los últimos cuatro años. Esto es, la estabilidad laboral que generaba equilibrio y estabilidad social se está desmoronando a pasos agigantados. Además, se está estabilizando lo inestable. Cada vez, con mayor frecuencia y cada vez más trabajadores, están entrando en la dinámica de la precarización: trabajos cortos, alternancia de situaciones laborales de empleo y no-empleo, rotación laboral abusiva, facilidad de incorporación, fundamentalmente en los trabajos menos cualificados, y de salida; interinidad permanente, disponibilidad insultante, arbitrariedad empresarial renovada, fundamentalmente donde no existe un mínimo de presencia sindical; incertidumbre laboral normativizada. Cuestiones todas no sólo no impedidas, sino alentadas por las reformas laborales producidas en últimos cuatro años, que van precisamente en esa dirección. En definitiva, la precariedad como destino.

Para CC.OO. el discurso de la flexibilidad negativa, sustentado en reformas laborales impuestas de manera unilateral, o en aquellas que negando el papel del sindicalismo, situando a éste como sujeto subsidiario y por detrás de lo que Administraciones o patronales plantean, son las que propician un despliegue muy significativo de las situaciones de precariedad laboral y de otras medidas afines que están incrementando la incertidumbre e inestabilidad laboral y consolidando la realidad del trabajo sin proyecto.

Las medidas desreguladoras del mercado laboral, así como las que tienden a reducir la protección social como los únicos mecanismos reductores del desempleo, preconizadas por las tesis neoliberales, no han tenido el fruto esperado. La propia Comisión Europea reconoció que la mayor flexibilidad laboral no genera mayor empleo en Europa. Las estadísticas, de otra parte, muestran que España posee las cifras más elevadas de precariedad, así como la mayor tasa de rotación laboral de la Unión Europea, lo que se corresponde con el mayor índice de población desempleada. En definitiva, la flexibilidad laboral necesaria para aumentar la eficiencia económica no puede alcanzarse a base de medidas punitivas y regresivas que crean inestabilidad, precariedad, desempleo, e incrementan las desigualdades sociales. La precariedad laboral niega el concepto de ciudadanía social, nos hace caminar inexorablemente hacia un nuevo modelo de sociedad muy segmentado y desequilibrado.

• Externalización y subcontratación, sinónimos de precariedad

La precariedad laboral tiene sus más fuertes anclajes en la subdivisión de las empresas y en la externalización de actividades, en los procesos de subcontratación en cadena y en la irrupción de ETT's y empresas de multiservicios que contratan temporalmente y reducen los derechos laborales. Se puede hablar en estos supuestos de una cultura empresarial que organiza la producción descentralizadamente, cuestión que se suele complicar con la capacidad de desplazar alguna fase del ciclo incluso fuera del territorio estatal.

Este proceso comporta una pérdida de seguridad en el empleo, así como unas peores condiciones de trabajo, además de la práctica desaparición de las bases necesarias para una política de prevención y de seguridad en el trabajo, con la consiguiente puesta en peligro real de la vida y la salud de los trabajadores. Se desestructura el tejido asociativo y, por tanto, el sindical, e incorpora riesgos más que evidentes de un cierto alejamiento del movimiento sindical con los colectivos de trabajadores, que cada vez adquieren más peso en el mercado laboral como trabajadores sin derechos, insertados en el mercado laboral en posición social débil.

La fragmentación de lo que antes era una clase social homogénea dificulta extraordinariamente la actuación del sindicalismo confederal, que no puede correr el riesgo de actuar exclusivamente sobre los colectivos más sindicalizados, obviando la amplia bolsa de precariedad compuesta en una parte importante por trabajadores que quizá no llamen siquiera a la puerta de los sindicatos. Segmentación inocultable de las relaciones laborales, que, cuanto más se arraiga, más amplía los sectores que no se encuentran sindicalmente organizados.

• Más iniciativas para acabar con los altos índices de siniestralidad

Los índices de siniestralidad son insoportablemente elevados, ello a pesar de los avances legislativos en materia de prevención, lo que indican, una vez más, que entre los objetivos de CC.OO. está el hacer efectivo el cumplimiento de la legislación.

En nuestro país conviven riesgos antiguos con riesgos nuevos, y debemos hacer frente a los dos, promoviendo una auténtica cultura de la prevención que haga hincapié en los distintos factores de la organización del trabajo, en la precariedad laboral, y en las condiciones abusivas derivadas de los procesos de externalización y subcontratación.

Pasos significativos, evidentemente, se han dado, pero siguen existiendo niveles alarmantes de siniestralidad.

Esos niveles no presentan una distribución homogénea, sino que se focalizan, mayoritariamente, en determinados sectores, en empresas pequeñas y para las modalidades contractuales más precarizadas, en definitiva, allí donde el sindicato tiene una menor presencia.

Junto a las iniciativas que se han venido adoptando es fundamental arbitrar nuevas medidas, todas ellas presididas por la máxima de más sindicato. Más sindicato en la empresa y en el centro de trabajo, más sindicato en el desarrollo organizativo y sindical en los procesos de subcontratación, y "más sindicato" también para combatir la precarización en el empleo y en las condiciones de trabajo.

A ello hay que añadir nuevos derechos sindicales, singularmente dirigidos a la pequeña empresa y a las empresas subcontratadas, incluyendo a los autónomos dependientes, creando legal y también sindicalmente la figura del delegado/a territorial de prevención.

En nuestro país conviven riesgos antiguos con riesgos nuevos y debemos hacer frente a los dos, promoviendo una auténtica cultura de la prevención que haga hincapié en los distintos factores de la organización del trabajo, en la precariedad laboral y en las condiciones abusivas derivadas de los procesos de externalización y subcontratación.

La precariedad laboral niega el concepto de ciudadanía social, nos hace caminar inexorablemente hacia un nuevo modelo de sociedad muy segmentado y desequilibrado.

- **La precariedad, un escollo para el sindicalismo confederal**

La precariedad de decenas de miles de trabajadores dificulta las posibilidades de la organización colectiva; pero ése es, precisamente, el reto para este futuro inmediato: lo que debe conllevar cambios en las prioridades sindicales, en los métodos organizativos y de trabajo, ampliar la organización a los mismos colectivos a los que posteriormente hay que dirigirse. Lo que requiere de un conjunto de medidas que, a través de la Negociación Colectiva y de los necesarios cambios en la actual legislación laboral, influyan de manera decisiva en la drástica reducción de la precariedad laboral, además de políticas organizativas que faciliten la penetración del sindicato entre aquellos trabajadores que, con la estructura organizativa actual, no están sindicalmente organizados. Sería imprescindible reflexionar sobre ciertas formas de negociación -y de acuerdos- que agruparan en una sola unidad de negociación a las empresas contratistas y a la principal y sobre la necesidad de repensar las formas de lucha y de conflicto en estos colectivos, abordadas éstas no de manera aislada.

Con este objetivo, CC.OO. impulsará los cambios necesarios en materia de regulación de la contratación, promoviendo reformas simultáneas de las diversas modalidades de contratación temporal, para intensificar la lucha contra la precariedad en la dirección de fomentar la estabilidad en el empleo, superponiéndolo a la cultura de la temporalidad, convirtiendo al empleo estable, seguro y con derechos en eje principal para la creación de empleo.

- **Ganar en derechos, modificar las reformas laborales producidas en los últimos cuatro años**

Modificar los regresivos cambios que se introdujeron en la reforma laboral de marzo de 2001 se convierte en una de las prioridades sindicales. Esta contrarreforma laboral, sustentada en la nefasta orientación de asociar creación de empleo con la flexibilidad negativa, hurtándole derechos a los trabajadores y adecuando el contrato de trabajo a la disponibilidad empresarial, en mayor medida, requiere de cambios en los contratos a tiempo parcial y en los fijos discontinuos, así como de la readecuación del contrato de trabajo para el fomento de empleo estable.

Hay que devolver a la contratación el principio de causalidad, reforzando la causalidad de los contratos de duración determinada, poniendo medios que impidan el abuso en la sucesión temporal de los contratos, evitando con ello la rotación masiva y la contratación ilegal y abusiva, favoreciendo la estabilidad. En este sentido, es imprescindible introducir en la ley una tipificación de las conductas más frecuentes del empresario de contratación temporal en fraude de Ley, que la reforma de 2001 omitió de forma clamorosa, remitiéndose a una genérica capacidad de los convenios colectivos para realizar esta tipificación, así como la consiguiente declaración de nulidad para este tipo de contratación fraudulenta.

De manera simultánea, es imprescindible reforzar la causalidad en el contrato de obra y servicio, que contribuye de manera decisiva al alto índice de rotación laboral. CC.OO. insiste en la idea de crear un sobrecoste económico a la contratación temporal.

- **Limitar la subcontratación**

Regular los procesos de subcontratación, con el objetivo de garantizar derechos en la contratación, atajando la precariedad laboral, se inscribe también en el conjunto de medidas que CC.OO. va a impulsar, promoviendo, a su vez, límites a la subcontratación por parte de las Administraciones Públicas. En la negociación colectiva se generalizarán las cláusulas de empleo y las que

condicionan las opciones organizativas del empresario, especialmente en lo que se refiere a ETT's y empresas de servicios. Será preciso también utilizar la negociación colectiva para crear unidades de negociación intersectoriales en las que se pueda incluir a todos los trabajadores y trabajadoras de una unidad productiva, tanto los de la empresa principal como el del resto de contratadas, para fijar condiciones de trabajo y de seguridad en este ámbito.

CC.OO. va a plantearse con mucha firmeza el que la responsabilidad solidaria con las subcontratadas debe extenderse a toda clase de empresas subcontratadas, cooperadora o colaboradora en el proceso productivo aunque sea de distinta actividad. En este sentido, la nueva regulación de la Seguridad Social puede servir como referencia, al establecer un sistema de responsabilidad solidaria por cuota de Seguridad Social, entre el titular de la empresa, en relación con empresas colaboradoras o subcontratadas. En esta dirección exigiremos que esta decisión en materia de Seguridad Social se traslade inmediatamente a la legislación laboral, para con ello contribuir también a reducir el fraude masivo que se produce en materia de contratación laboral.

CC.OO. trasladará a la autoridad laboral la propuesta de realizar una amplia campaña inspectora, que estará acompañada por el trabajo del propio sindicato, que evite la continua vulneración de la ley en materia de cesión ilegal de trabajadores. Todo ello en un marco de reforzamiento de la labor de la Inspección de Trabajo que, de continuar con la tendencia actual, terminará por diluirse y, exigiendo en primer lugar, que los inspectores de Trabajo atiendan a un número de trabajadores similar a la ratio de la media europea.

• Iniciativas sindicales y organizativas frente a la precariedad

CC.OO. iniciará una amplia campaña de información, afiliación y organización de los trabajadores y trabajadoras temporales y en situación de precariedad laboral. Trabajo que se canalizará desde las Secciones Sindicales y que contará con planes específicos dirigidos a la pequeña y mediana empresa.

El Consejo Confederal adoptará, asimismo, un plan de revitalización y extensión del control sindical de los contratos, como mecanismo de intervención en la contratación en el seno de las empresas y como medio para evitar la contratación ilegal y abusiva.

Se crearán estructuras de coordinación en cada Federación, entre las Secciones Sindicales de empresas que tengan externalizadas actividades y/o subcontratadas tareas, y sus Secciones Sindicales, si éstas existieran. En caso de no existir estructura sindical en las empresas subcontratadas, se establecerán programas y planes de actuación, con el objetivo de penetrar sindicalmente en estas empresas planes cuyo desarrollo y ejecución corresponderá a las Secciones Sindicales de la empresa principal.

Se hace preciso incorporar iniciativas sindicales orientadas a reducir la precariedad, homogeneizando y regulando las condiciones de trabajo dentro de un mismo centro de trabajo, de una misma empresa, dentro de un mismo conglomerado de actividad productiva, a la vez que realizamos nuevas propuestas para incorporar inequívocamente la causalidad en la contratación, su vigilancia y control y, de manera equivalente, las condiciones de externalización y subcontratación hasta sus últimos resquicios, esto es, hasta el límite marcado por el trabajo autónomo.

Pero, a la vez, hay que combatir la preferencia empresarial por determinados colectivos para los empleos menos cualificados, peor retribuidos y más peligrosos, en el borde de la legalidad. Como hay que indiciar en el tratamiento sindical de los centros especiales de empleo, empresas de inser-

CC.OO. va a plantearse con mucha firmeza el que la responsabilidad solidaria con las subcontratadas debe extenderse a toda clase de empresas subcontratadas, cooperadora o colaboradora en el proceso productivo, aunque sea de distinta actividad.

El trabajo autónomo forma parte de la nueva estrategia de organización laboral provocada por la mutación de la economía y de las empresas. Los procesos de externalización y descentralización productiva, incluidos los de subcontratación, provocan la transferencia de responsabilidades empresariales tradicionales hacia unos terceros, los trabajadores autónomos, que están situados fuera de los espacios de la contratación laboral.

ción y empleo protegido, para garantizar que cumplen efectivamente su función de integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

Una parte muy importante de los trabajadores autónomos se mueven entre lo laboral y lo mercantil; a medio camino entre trabajador y empresario, con dificultades para que sean representados. El crecimiento significativo de los autónomos, al que estamos asistiendo en los últimos tiempos, tiene mucho que ver con todo el proceso de subcontratación que estamos analizando, convirtiéndose, de hecho, en el penúltimo eslabón de una cadena que tiene como objetivo principal la presión sobre el factor trabajo para reducir costes. El último eslabón de la cadena es la economía informal o sumergida, que ha pasado en estos últimos años del 15 al 20%.

Un gran número de empresas ha segregado hacia el exterior segmentos productivos y organizativos, creando para ello una red intrincada de relaciones laborales y mercantiles, en la que se inserta el empleo de trabajadores autónomos de forma estable, fuera del escenario tradicional del sindicalismo confederal.

El trabajo autónomo forma parte de la nueva estrategia de organización laboral provocada por la mutación de la economía y de las empresas. Los procesos de externalización y descentralización productiva, incluidos los de subcontratación, provocan la transferencia de responsabilidades empresariales tradicionales hacia unos terceros, los trabajadores autónomos, que están situados fuera de los espacios de la contratación laboral.

• La realidad del trabajo autónomo dependiente

El tránsito desde la relación laboral hacia la relación mercantil configura en sí mismo, en muchos casos, una nueva forma de precariedad vinculada a la desregulación de los derechos y de las condiciones sociolaborales de los autónomos.

Las nuevas tecnologías de la flexibilidad, el teletrabajo, el fuerte desarrollo del sector de servicios a las empresas, las actividades relacionadas con el ocio y las nuevas actividades económicas generadas por nuevas demandas sociales, están multiplicando de forma acelerada el número de profesionales que se vinculan a la actividad de una o un grupo reducido de empresas. A corto y medio plazo, el desarrollo de la Sociedad del Conocimiento facilita este fenómeno, ya que los cambios tecnológicos, laborales y sociales, acelerados, provocados por la generalización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) están actuando como catalizadores de este proceso.

La figura del trabajador autónomo no es nueva en España. Lo que es verdaderamente inédito es la generalización de su presencia en la inmensa mayoría de sectores de los servicios y la industria, su implantación entre los profesionales liberales, lo que proporciona una nueva dimensión a este colectivo.

Una parte significativa del empleo creado en los últimos años no es asalariado y, por lo anteriormente descrito, no nos encontramos ante una situación coyuntural. En España, como en los países de su entorno, este crecimiento se está dando especialmente en el sector servicios, así como en la industria y en la construcción, al mismo tiempo que el número de trabajadores autónomos desciende en la agricultura.

Desde una perspectiva de género, éste es un ámbito al que muchas mujeres han accedido en los últimos años buscando una oportunidad de trabajo, el incremento de trabajadoras autónomas ha sido cinco puntos superior en el mismo período al incremento medio, tendiendo a equilibrar una distribución por sexos predominantemente masculina del trabajo autónomo cercana al 70%.

La falta de tradición que se manifiesta en la ausencia de potentes organizaciones de autónomos de matriz sindical en España ha abocado inexorablemente a los trabajadores autónomos a la imposibilidad de tener capacidad contractual colectiva efectiva, lo que es un factor añadido a su precariedad actual.

El colectivo de trabajadores autónomos tiene en su seno diferencias muy notables que conviene clarificar para comprender y analizar por partes una realidad muy compleja. Estableciendo una tipología simplificada:

Hay trabajadores autónomos que trabajan en empresas, con una relación que en realidad es laboral, aunque no tenga esa apariencia legal: se trata de falsos autónomos, es decir, de asalariados en fraude de ley.

Por otro lado, hay un colectivo de autónomos, mayoritariamente profesionales, que ofrecen sus iniciativas o trabajos en un mercado abierto o regulado. Dentro de este colectivo se hallan los trabajadores autónomos dependientes.

Existe un colectivo de trabajadores autónomos agrupados en fórmulas de economía social.

Finalmente, hay una zona de transición donde la microempresa se funde con los autónomos, con familiares y/o asalariados a su servicio. Podrían denominarse autónomos microempresarios.

Ante la magnitud y dificultad objetiva de abordar la tarea sindical con los trabajadores autónomos, es preciso establecer prioridades de actuación sobre estos colectivos.

El segmento en particular de los trabajadores autónomos dependientes, aunque esté situado fuera del ámbito tradicional de la contratación laboral, debe incorporarse de forma urgente y prioritaria al ámbito natural de actuación sindical de la C.S. de CC.OO.

Los intereses de las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes, trabajadores autónomos que trabajan de forma estable y necesaria para una o varias empresas determinadas, no sólo están cada día más alejados de los empresarios, sino con mucha frecuencia enfrentados a los mismos, porque este tipo de autónomos se está convirtiendo en diversos sectores en la principal fuerza de trabajo, utilizada y controlada por todo tipo de empresas.

• **Crear una estructura sindical de trabajadores autónomos dependientes en CC.OO.**

En este escenario, el 8º Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO. acuerda crear la Agrupación Estatal de Trabajadores Autónomos de CC.OO. que afiliará a los trabajadores autónomos dependientes y se estructurará por Comunidades Autónomas.

Con este objetivo, bajo el lema: "Por un modelo de intervención sindical confederal para los trabajadores autónomos dependientes", se acuerda convocar durante el primer semestre, tras el VIII Congreso, una CONFERENCIA estatutaria cuyos contenidos serán los siguientes: Las necesidades sindicales de los trabajadores autónomos dependientes. Estrategias sindicales: Acción sindical nacional e internacional. Acción institucional. Política de alianzas y cooperación con otras organizaciones. Modelo y desarrollo organizativo y Política de servicios.

El 8º Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO. acuerda crear la Agrupación Estatal de Trabajadores Autónomos de CC.OO., que afiliará a los trabajadores autónomos dependientes y se estructurará por Comunidades Autónomas.

Cuando se pone en cuestión el Estado Social, que en el caso de nuestro país todavía está inconcluso, se hacen más visibles las nuevas necesidades, las provocadas por la mayor dualización social: las de los mayores con dependencia y las provenientes de un mercado de trabajo más precarizado.

IV. DEFENDER EL ESTADO SOCIAL. DESARROLLAR LOS DERECHOS DE CIUDADANÍA

El Estado de Bienestar queda definido por las políticas e instituciones que redistribuyen una parte importante de la riqueza generada por la sociedad. Las conquistas alcanzadas en los últimos 25 años en el reconocimiento de derechos subjetivos que dan lugar a prestaciones como las pensiones, la sanidad, el desempleo o la educación, así como las prestaciones asistenciales en función de necesidades específicas, son logros del movimiento sindical. Pero habiendo alcanzado el reconocimiento del derecho o, en su caso, de la necesidad que requiere una actuación asistencial, la calidad de las prestaciones no es satisfactoria, ni el alcance de los derechos o de la protección social cubre las necesidades de una sociedad con un gran dinamismo. La actuación de CC.OO. debe estar centrada no sólo en consolidar estas políticas, sino en mejorar su calidad y ampliar los derechos. Todo ello significa reforzar los principios de solidaridad e igualdad, a la par que se produce una redistribución de la riqueza más equitativa, y se provoca una mayor cohesión social. Se configura, con todo ello, un amplio campo de actuación sindical que excede del centro de trabajo y del sector.

Y todo esto ocurre en un período en el que se ha descentralizado el Estado, transfiriéndose a las Comunidades Autónomas (CCAA) las competencias en un amplio abanico de políticas que van desde la sanidad y la educación, a las políticas de vivienda y a un amplio campo de servicios sociales de atención a mayores, discapacitados o centrados en la lucha contra la exclusión social. Quedan reservadas a la Administración central, siendo competencia de la Seguridad Social, las políticas de pensiones, desempleo y algunos servicios sociales, a veces, en superposición a los autonómicos. A todo ello hay que añadir la creciente participación de las corporaciones locales en la asistencia social, como consecuencia de la presión de los ciudadanos y el carácter subsidiario de estas administraciones.

Pero, precisamente cuando se pone en cuestión el Estado Social, que en el caso de nuestro país todavía está inconcluso, se hacen más visibles las nuevas necesidades, las provocadas por la mayor dualización social: las de los mayores con dependencia y las provenientes de un mercado de trabajo más precarizado.

Y ello exige de una apuesta decidida para ampliar el Estado de Bienestar, para incorporar estas nuevas realidades, contrarrestar las tendencias a la privatización y a la insolidaridad, y reconstruir de forma permanente, desde el movimiento sindical, las políticas distributivas, ganando en eficacia y legitimidad social.

Ello requiere tomar buena nota del nuevo escenario dibujado por la descentralización del Estado y del destacado papel que han de jugar las Uniones Regionales y Confederaciones de Nacionalidad y Región; de la dirección y coordinación en la definición de estrategias comunes que ha de tener la Comisión Ejecutiva Confederal.

La Comisión Ejecutiva Confederal impulsará la coordinación con todas las organizaciones Territoriales y Federales de, entre otras, las políticas presupuestarias, fiscales, de empleo, de protección social, o del sistema productivo, y pondrá en marcha, a través del Consejo Confederal, estrategias orientadas a ganar terreno en los derechos, la equidad y la cohesión social.

Las políticas de los Gobiernos del PP han derivado en un Estado poco solidario y redistribuidor. España está viviendo un período de cierto crecimiento económico que está llevando al intento de divulgación por los sectores conservadores, amparados en su potente aparato mediático, del éxito del modelo de desarrollo económico y social de carácter neoliberal desarrollado por los Gobiernos conservadores.

Un crecimiento que se asienta en la pérdida permanente de competencia de nuestro sistema productivo, en la creación de empleo precario que castiga a colectivos específicos, como las mujeres, dispara las cifras de siniestralidad, y, singularmente, reduce y transforma nuestro modelo de Estado de Bienestar. Y es que el modelo de desarrollo se asienta en políticas fiscales regresivas, que además de mermar los posibles ingresos, aumentan las diferencias entre las rentas y en una reducción del gasto social en términos del PIB. Se mantiene el equilibrio presupuestario, alcanzándose superávit en las cuentas públicas, gracias al superávit de los últimos cinco años, más de tres puntos del PIB (tres billones pesetas, 18.000 millones euros), de la Seguridad Social y a la caída del gasto social en casi cinco puntos del PIB en los últimos diez años.

• Divergencia social con la Unión Europea

Se ha producido con todo ello un alejamiento aún mayor, una espectacular diferencia de 7,2 puntos del PIB (equivalente a más de 7 billones de pesetas, 42.000 millones euros) del gasto social con la UE. La convergencia alcanzada en los indicadores económicos se ha convertido en mayor divergencia en la protección social, afectando a la calidad de las prestaciones percibidas por los trabajadores y trabajadoras, y haciendo imposible la incorporación de nuevas prestaciones, como la atención a las dependencias. Un diferencial que se sustenta fundamentalmente en las escasas aportaciones del Estado extraídas de sus ingresos fiscales, ya que los ingresos por cotizaciones sí que alcanzan el nivel medio europeo. Todo ello, demostrando que existe una vinculación directa entre la diferencia con la UE en impuestos y la existente en gasto social.

Una diferencia con la UE que se deja sentir en el gasto en pensiones, vivienda, atención a la familia, sanidad o educación. Llama poderosamente la atención, los discursos dirigidos a las reformas para reducir el gasto en pensiones, cuando el mismo, en España, es tres cuartas partes del europeo, la cuantía de las pensiones sitúa a casi la mitad de los perceptores del sistema contributivo, y a todas las no contributivas por debajo del salario mínimo. Igualmente injustas están siendo las modificaciones en la IT, cuando el gasto por este concepto tiene una evolución negativa y está lejos de la cobertura europea.

CC.OO. se manifiesta a favor de los complementos de mínimos que sobre las pensiones no contributivas, que mejoren éstas, bajo el objetivo central de la progresiva equiparación al Salario Mínimo Interprofesional.

Mención especial merecen los recursos destinados a las familias. En este país, donde la atención pública a las personas dependientes no existe, ésta recae sobre las familias, y dentro de ellas sobre las mujeres. Los gobiernos del PP han seguido profundizando en una situación injusta, al no reconocer esta actividad, al no responsabilizar a los poderes públicos de la misma, facilitando el acceso de la mujer al mercado de trabajo en esta u otras actividades, provocando con ello un entorpecimiento al propio desarrollo económico y social.

Se produce la paradoja de que, mientras se están concertando las políticas de la Seguridad Social por los agentes sociales con el Gobierno, se produce una merma del gasto en pensiones y un mayor alejamiento de la media europea, se introducen modificaciones no pactadas en las prestaciones como la incapacidad temporal, y, a pesar del superávit del sistema, no se acelera la mejora sustancial de las pensiones más bajas, o se afrontan las situaciones más desfavorables como la de los jubilados anticipados por las reconversiones sectoriales.

Se produce una merma del gasto en pensiones y un mayor alejamiento de la media europea, se introducen modificaciones no pactadas en las prestaciones como la incapacidad temporal y, a pesar del superávit del sistema, no se acelera la mejora sustancial de las pensiones más bajas.

Las Comunidades Autónomas se tienen que enfrentar a una insuficiencia financiera como consecuencia de los deficientes traspasos y el problemático sistema de financiación, en un escenario de equilibrio presupuestario obligatorio. La calidad de las prestaciones sanitarias se deteriora. La educación ha sido doblemente perjudicada por las políticas conservadoras.

• Comunidades Autónomas y transferencias

Una evolución negativa que también ha sufrido el gasto sanitario, contrarrestando con ello el esperado efecto positivo de los traspasos. Las Comunidades Autónomas se tienen que enfrentar a una insuficiencia financiera como consecuencia de los deficientes traspasos y el problemático sistema de financiación, en un escenario de equilibrio presupuestario obligatorio. La calidad de las prestaciones sanitarias se deteriora, las listas de espera se disparan en la asistencia especializada, los tiempos de atención en la primaria son escasamente presentables, las urgencias y emergencias se colapsan y se impulsa la privatización de los servicios, al mismo tiempo que se incrementa el recurso a los seguros privados ante las dificultades de lo público. La ley de coordinación y el anuncio de nuevas prestaciones, siendo positivas, no pueden contrarrestar la difícil situación de la sanidad pública transferida y el deterioro de sus prestaciones. CC.OO. tiene que exigir un incremento de los recursos, hasta alcanzar la media europea, para así hacer frente a las inversiones, incrementos de plantillas, y modernización de la gestión que necesita nuestro sistema sanitario.

La educación ha sido doblemente perjudicada por las políticas conservadoras. Se ha estancado el gasto educativo a un punto de la media europea y se ha procedido a la contrarreforma del sistema educativo español, que hace dejación de su papel en la compensación de desigualdades sociales. Con el modelo actual la educación española, difícilmente podrá contribuir a la cohesión social en un momento histórico de llegada de una nueva y heterogénea población escolar, a causa de la inmigración, ni a la formación cualificada de sus jóvenes. Se ha vuelto a un sistema clasista y de rancio academicismo, con fuerte presencia religiosa, que no busca el éxito escolar de todo el alumnado, sino la expulsión y segregación del que plantea dificultades. El acceso al derecho a la educación, en condiciones de igualdad de todos los escolares, no se está garantizando en la actualidad.

Ambos servicios están transferidos a las CCAA, y ambos sufren las consecuencias del ahogo financiero, produciéndose, a su vez, evoluciones dispares en función de las prioridades políticas del gobierno autonómico de turno. Todos estos aspectos dibujan una situación preocupante sobre la que se debe intervenir desde el movimiento sindical.

Se puede afirmar que el período de gobierno del PP se está caracterizando no sólo por la contención del gasto social, sino por el cambio en el modelo de bienestar social. Se renuncia a las políticas sociales, y el gasto que generan se convierten en parte en gastos fiscales, de igual forma que se procede a privatizar y a someter a las leyes del mercado la provisión y gestión de los servicios que garantizan el ejercicio de los derechos. Se está empezando a comprobar en España que después de ocho años de gobierno conservador, al igual que sucedió con el reaganismo o el tatcherismo, el olvido de las políticas y gastos sociales, y el debilitamiento de los servicios públicos, rompen con la igualdad en el ejercicio de los derechos y disuelven la cohesión social.

Una política en España que pretende justificarse en las iniciativas de algunos países de la UE, donde se está procediendo a recortar las prestaciones del Estado de Bienestar. Iniciativas que, unas veces, van a reducir la cobertura de las prestaciones, otras, a incorporar elementos de copago en las mismas, y en todas ellas a reducir la tasa de reposición de las pensiones respecto al último salario, promoviendo a cambio la previsión social complementaria. Medidas que, en todo caso, se están aplicando con una gran contestación social en Estados que tienen un gasto social superior a la media europea y una robusta protección social, muy alejados de la situación española. Actuaciones en estos países que vuelven a poner de manifiesto que lo que está en juego es la distribución de la riqueza en cada país, una ofensiva conservadora que cogerá nuevo impulso con la ampliación de la UE a diez nuevos Estados con niveles de bienestar más débiles,

y que traerá añadido para nuestro país un efecto negativo sobre los fondos sociales europeos, lo que puede suponer una nueva merma para el gasto social en España.

• **El Pacto de Toledo y el futuro de las pensiones**

En un contexto de políticas conservadoras y de cuestionamiento del Estado Social, el Pacto de Toledo y los posteriores acuerdos para la mejora y desarrollo del sistema de Seguridad Social de los sindicatos y el Gobierno, primero en 1996, y de empresarios, gobierno y CC.OO. en 2001, con ruptura de la unidad de acción con UGT y la no firma de ésta, trajeron seguridad sobre su solvencia y estabilidad y certidumbre sobre su futuro. Se clarificaron sus fuentes de financiación, se creó el fondo de reserva, se mejoraron las pensiones más bajas, la pensión media fue creciendo, sobre todo en el régimen general, y se incorporó la jubilación flexible, que permitió generalizar el derecho a la jubilación anticipada.

Sin embargo, conviene hacer una evaluación y una reflexión en profundidad sobre las consecuencias y el alcance real de estos acuerdos. Los acuerdos han puesto su diana en las prestaciones y aspectos contributivos del sistema, buscando su solvencia futura, pero también se ha provocado colateralmente una pérdida de protagonismo de las prestaciones universales. Se ha generado una confusión que ha enmascarado el verdadero sentido del sistema de reparto, el de la solidaridad, entre activos y pasivos, parados y activos, o sanos y enfermos, llegándose a concebir la contributividad no como un factor de determinación de la cuantía de la pensión, sino como una aportación a las pensiones personales futuras, la caracterización que se está haciendo del Fondo de Reserva abunda en esta concepción. Un aspecto que se ve reforzado con la formulación que se hace de la previsión social complementaria, una opción fuertemente bonificada fiscalmente que, al no llegar de forma igual a todos los trabajadores, genera desigualdad. De otra parte, se está derivando la atención social, no hacia el Estado de Bienestar, sus prestaciones y su evolución, sino hacia la forma concreta de organizarlo y sus fuentes de financiación; se está poniendo el acento en el instrumento y no en los objetivos a conseguir.

Unos acuerdos que han demostrado sus limitaciones al no conseguir abrir el paso a nuevos derechos como los relacionados con las dependencias, a pesar de haberlas reconocido, ni haber avanzado en una realidad que se estaba abriendo en los ámbitos autonómicos en su enfrentamiento a la exclusión social: el derecho a la renta mínima.

Todos estos aspectos van a ser abordados por CC.OO. planteando iniciativas y propuestas que den respuesta al déficit social existente en nuestro país, haciéndolo, además, a la ofensiva, abriendo un amplio debate social sobre el gasto social, la Seguridad Social y la protección social en España.

Con mucha mayor razón es preciso hacerlo cuando nos enfrentamos a la renovación de los acuerdos, una vez consensuado por las fuerzas políticas un nuevo documento de renovación del Pacto de Toledo para la mejora y consolidación de la Seguridad Social. Un nuevo texto que aporta pocas novedades a los contenidos de los acuerdos vigentes, y que se ha de desarrollar con la participación de sindicatos y empresarios, y ante el que CC.OO. mantendrá una posición abierta a la negociación, que en ningún caso conlleve reformas que supongan recortes en derechos o en la cuantía de la pensión de los trabajadores. CC.OO. se opondrá a la ampliación del período de cálculo a toda la vida laboral.

CC.OO. mantendrá una posición abierta a la negociación, que en ningún caso conlleve reformas que supongan recortes en derechos o en la cuantía de la pensión de los trabajadores. CC.OO. se opondrá a la ampliación del período de cálculo a toda la vida laboral.

La Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO. va a impulsar nuevas iniciativas y reflexiones sobre la protección social en España, el papel que debe jugar la Seguridad Social, la forma de coordinar y encajar la multiplicidad de políticas sociales que se realizan en un Estado descentralizado por las CCAA y las Corporaciones Locales.

• Seguridad Social y protección social

Sin embargo, la Seguridad Social, que ha sido definida como "elemento arquitectural de la convivencia" por el Tribunal Constitucional, y ha sido la garante en exclusiva en años pasados de la protección social en España, en la actualidad no es ya la única. Después del traspaso sanitario a las CCAA y el nuevo modelo de financiación autonómico, sólo la mitad del gasto social en España lo consume la Seguridad Social, dedicándose en su práctica totalidad a las prestaciones económicas (pensiones, IT, ayudas a la familia, ...) y dentro de éstas, fundamentalmente, a las pensiones contributivas. Y sus ingresos los consigue, en su casi totalidad, de las cotizaciones; apenas una vigésima parte la aporta la Administración.

En un sistema mixto de protección social como el español, que combina lo contributivo con lo universal, la Seguridad Social ha quedado limitada al gobierno de lo primero, siendo transferida la responsabilidad de lo segundo a otras administraciones. Una evolución que, estando en consonancia con el modelo de Estado, no ha venido acompañada de los instrumentos de coordinación y de reequilibrio territorial adecuados, ni por los espacios de concertación y participación de los agentes sociales en los nuevos ámbitos existentes en el marco de la Seguridad Social. Consecuentemente, se ha sustraído a la intervención sindical las políticas sanitarias y de servicios sociales correspondientes a la mitad del gasto social español.

El objetivo fundamental de disputar el reparto y redistribución de la riqueza y el bienestar no se puede abordar sólo desde la órbita de la Seguridad Social actual. Se debe replantear su papel y, como ha ocurrido a lo largo de su historia, deberá reformarse ante las nuevas dinámicas sociales para seguir cumpliendo con su extraordinaria función. Una reforma que debe ser dirigida a más derechos cubiertos y mayores prestaciones, en consonancia con el mayor crecimiento y la mayor riqueza del país y la ineludible convergencia con el gasto y la protección social que gozan de media los países de la Unión Europea.

Una reforma que debe reforzar los principios de solidaridad, consolidando el sistema de reparto e igualdad ante el ejercicio del derecho subjetivo a las prestaciones. Una reforma que redefina el papel de la Seguridad Social en el centro de la protección social y permita garantizar las prestaciones por derechos subjetivos, ampliando los existentes y coordinando las políticas sociales desarrolladas por todas las Administraciones Públicas.

La Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO. va a impulsar nuevas iniciativas y reflexiones sobre la Protección Social en España, el papel que debe jugar la Seguridad Social, la forma de coordinar y encajar la multiplicidad de políticas sociales que se realizan en un Estado descentralizado por las CCAA y las Corporaciones Locales (CCLL) y, sobre todo, alcanzar un nuevo consenso Confederal sobre las estrategias más adecuadas para hacer frente al gran objetivo de hacer converger con la UE nuestro nivel de bienestar y nuestro gasto social.

Se tendrá que plantear la viabilidad y solvencia futura de las pensiones contributivas, a la vez que se consigue igualar al Salario Mínimo las pensiones mínimas, la garantía de una equiparación en el trato a todos los trabajadores por cuenta ajena, independientemente de su régimen y de su itinerario laboral, y se planteará la revisión y, consiguientemente, la modificación de las últimas limitaciones al derecho del trabajador con contrato laboral en la incapacidad temporal, y sobre las nuevas competencias de las Mutuas. CC.OO. se opone igualmente a la ampliación de las competencias de las Mutuas sobre contingencias comunes, que vacían de contenido al sistema público de salud.

• Garantizar la suficiencia social

Proponer el reconocimiento del derecho de toda persona con dependencias a la asistencia social y, consecuentemente, la creación y puesta en marcha de los servicios públicos y las políticas sociales necesarias para hacer efectivo este derecho es uno de los objetivos de CC.OO.

Reivindicar, igualmente, en el ámbito estatal una Ley de Rentas Mínimas que integrara y subsumiera iniciativas de similares características a las que ya están vigentes en algunas CCAA. Una ley básica que, reconociendo un nuevo derecho subjetivo, fije el marco de actuación para combatir la pobreza y contribuir a la cohesión social.

Del mismo modo, cabe plantearse una regulación legal de los servicios sociales que establezca los aspectos básicos para todo el Estado. El objetivo es permitir una actuación coordinada que evite la ineficiente dispersión de recursos y la definición de políticas comunes dirigidas a los colectivos más vulnerables, así como criterios y mecanismos de gestión que sean equiparables. Todo ello sin merma de la capacidad competencial que tienen las Comunidades Autónomas. Una ley que, contemplando lo anterior, debe suponer un salto cualitativo y cuantitativo en los servicios sociales hasta equiparlos a los europeos.

Reivindicaciones que junto a las planteadas en materia sanitaria y educativa, deben componer la propuesta de la Confederación Sindical de CC.OO. en el nuevo período que se abre con la celebración del 8º Congreso.

Situar nuestros análisis en el contexto europeo y en la necesidad de una armonización normativa en materia social, que blinde el modelo de bienestar y acelere la convergencia de los países que, como el español, más se alejen del mismo. Esto exige impulsar desde el sindicalismo español el compromiso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) con este objetivo, y la confluencia de las movilizaciones en los diferentes Estados por el mantenimiento y extensión de los derechos que caracterizan la protección y modelo social de la Unión Europea.

Conclusiones que deben servir para abrir un debate más amplio entre todos los trabajadores y trabajadoras, un proceso de movilización social por la protección social y el emplazamiento al Gobierno a concertar un plan para su mejora, que en un período de tiempo limitado, equipare el gasto social en España a la actual media de la Unión Europea.

• Facilitar el acceso a la vivienda, abaratando el precio de la misma, otro objetivo sindical

La atención por el urbanismo debe preocupar y mucho a CC.OO. Hemos asistido en los últimos años a mejoras salariales que han sido neutralizadas con políticas urbanísticas que convierten a la vivienda en un elemento central del gasto de amplios sectores de trabajadores.

La disparatada tasa de endeudamiento de esta política de urbanismo y vivienda ha conducido a una parte muy significativa de trabajadoras y trabajadores a una situación de hipoteca respecto del poder financiero que reduce su renta disponible, y amenaza gravemente sus posibilidades de autonomía real y de ciudadanía.

CC.OO. realizará nuevas propuestas en materia de vivienda, ya sea en el ámbito local, autonómico o central, tendente a incrementar el gasto social en vivienda, hoy tres veces menor que el existente en la Unión Europea.

CC.OO. va a impulsar una fuerte ofensiva social con el objetivo de incrementar la construcción de viviendas protegidas y de carácter público en régimen de alquiler.

CC.OO. va a impulsar una fuerte ofensiva social con el objetivo de incrementar la construcción de viviendas protegidas y de carácter público en régimen de alquiler.

Una igualdad efectiva de oportunidades que significa, más profundamente, avanzar en la garantía universal de las condiciones sociales, laborales, económicas, culturales, sanitarias, que permitan unas condiciones de vida dignas .

CC.OO. va a seguir fortaleciendo el cooperativismo social de viviendas como vía para la reducción del precio de la misma, haciendo de las cooperativas de vivienda impulsadas por CC.OO. un factor determinante en la consecución de esos objetivos.

V. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El 8º Congreso aborda el reto de intervenir para transformar una realidad fragmentada, tanto en lo social como en lo laboral, tanto en lo que se refiere a los elementos normativos que le prestaban una gran homogeneidad formal, como en lo que se refiere a los elementos que la constituyen, que le prestaban una gran homogeneidad material.

En este último sentido, el elemento central que la estrategia sindical debe afrontar es el que remite a la necesidad de incorporar, representar y defender los derechos y reivindicaciones de colectivos fragmentados y heterogéneos, garantizando desde la perspectiva organizativa su articulación en intereses colectivos y desde la perspectiva de la acción sindical, la igualdad efectiva de oportunidades laborales y sociales.

Una igualdad efectiva de oportunidades que significa, más profundamente, avanzar en la garantía universal de las condiciones sociales, laborales, económicas, culturales, sanitarias, que permitan unas condiciones dignas de vida. Significa, en definitiva, garantizar el ejercicio de la democracia efectiva, inconcebible desde la pobreza, la escasez de oportunidades y las privaciones sociales y económicas.

Pero cuando hablamos de igualdad de oportunidades hemos de abordar, con la menor retórica posible, la discriminación a la que se ven sometidas las personas en función de sus características físicas, su género, su edad o su origen étnico; como hemos de reconocer la necesidad de que el Sindicato ponga su capacidad de interlocución al servicio de la eliminación de todas las formas de discriminación, tanto en el ámbito del diálogo social como en el de la negociación colectiva, haciendo efectivo el cambio social.

Una capacidad de interlocución que, para ser eficaz, debe articular sus propuestas en varios frentes: político, jurídico, sociológico, cultural, económico, laboral. Todos estos componentes no son aspectos diferenciados del fenómeno de la discriminación, y por ello no son susceptibles de ser tratados aisladamente: son diferentes aspectos de un mismo fenómeno y, por consiguiente, su tratamiento efectivo debe partir de un tratamiento integral.

Porque, en definitiva, cuando hablamos de discriminación, de lo que estamos hablando no es sino de revisar el papel, la función y el compromiso de un Estado Social para garantizar la efectividad en el disfrute de todos los derechos a la totalidad de la población.

• Factores políticos, sociales y laborales de la discriminación

Podemos identificar, al menos, los siguientes factores:

Factores políticos: en los que el elemento central tiene que ver con la posibilidad de las personas para participar en los distintos ámbitos de toma de decisiones, lo que implica que ninguna política, ni ninguna medida será eficaz si no cuenta entre sus agentes protagonistas con los propios colectivos; por consiguiente, la presencia de estos colectivos en los ámbitos de decisión es

imprescindible para que se produzca un avance significativo y estable en materia de igualdad; CC.OO. debe, por consiguiente, promover la participación de personas con discapacidad, jóvenes, inmigrantes, mujeres, en el seno de sus propias estructuras, incorporar a sus discursos y a sus prácticas sus propuestas, y facilitar su propia presencia y participación en los distintos niveles de participación institucional e influencia social.

Factores sociales, en los que el elemento estratégico es la modificación de pautas de comportamiento socialmente aceptadas y que, consecuentemente, apunta hacia la importancia de los elementos culturales, educativos y formativos, como claves en el camino hacia la igualdad. Se estima así que la mayor incidencia debe hacerse en los ámbitos educativos, bien sean estos formales (la escuela) o informales (estereotipos sociales). Así, el objetivo sindical desde esta perspectiva son las distintas instancias y elementos educativos y socializadores, a través de campañas sensibilizadoras, elaboración y difusión de experiencias, promoviendo la existencia de modelos no discriminatorios y procurando la erradicación de todas las manifestaciones discriminatorias de la sociedad.

Factores laborales, en los que la variable estratégica radica en garantizar la incorporación al mercado de trabajo de los colectivos que son objeto de discriminación, como condición imprescindible en la consecución de la igualdad efectiva.

Se puede objetar que esa estrategia es ya algo asumido en prácticamente todos los programas y políticas de, al menos, los países occidentales y que, por lo tanto, nada se está diciendo aquí que no se haya ya enunciado y aún puesto en práctica. Eso es sólo una verdad a medias: la transposición de directivas comunitarias a la normativa española en materia de eliminación de las formas de discriminación hacia distintos colectivos sigue presentando notables insuficiencias, del mismo modo que los compromisos por parte de las empresas, o las cláusulas en la Negociación Colectiva.

Estas ausencias convencionales y normativas son tanto más alarmantes en un mercado de trabajo como el español, cada vez más desregulado y fragmentado, y en el que la preferencia empresarial por determinados colectivos, especialmente mujeres, jóvenes e inmigrantes, para los empleos menos cualificados, peor retribuidos, y más peligrosos, cuando no bordeando los límites de la legalidad, debe ser interpretada desde la doble vertiente de la sobreexplotación de dichos colectivos y la competitividad a la baja en la aceptación de condiciones de trabajo abusivas para el conjunto de la clase trabajadora.

• La discriminación hacia las mujeres

Hemos de abordar la discriminación que vienen sufriendo las mujeres, lo que para CC.OO. requiere plantear con decisión no meras declaraciones de intenciones sino medidas concretas, eficaces y, por tanto, correctoras de esta situación, que desde distintos espacios sociales y políticos, incluyendo Administraciones, se denuncia, pero que, sin embargo, no se corrigen.

Se ha producido una revalorización de la familia como primera red de protección social, motivada por el aumento del paro, los bajos salarios, el coste de la vivienda, el retraso en la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo. Esta situación no es ajena al debate que el Partido Popular está impulsando de menos Estado de Bienestar y más sociedad de bienestar.

La retórica de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres viene impregnando los discursos sociales y políticos desde hace no pocos años y, sin embargo, los logros y avances en la consecución de la efectiva igualdad entre hombres y mujeres dista mucho de ser satisfactoria.

Quando hablamos de discriminación de lo que estamos hablando no es sino de revisar el papel, la función y el compromiso de un Estado Social, para garantizar la efectividad en el disfrute de todos los derechos a la totalidad de la población.

La tradición social continúa reproduciendo en la práctica, aquello que la Ley pretende combatir. Es imprescindible abordar una auténtica ley de conciliación que incentive y favorezca la permanencia de las mujeres en el medio laboral, facilite su reincorporación y, a la vez, incentive también la asunción por parte de los varones de sus responsabilidades familiares.

Aunque la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado ha sido uno de los aspectos más importantes de la evolución del mercado de trabajo, las mujeres españolas siguen estando aún muy lejos de la actividad laboral del resto de las europeas. La situación de la mujer en el mercado laboral se caracteriza por una serie de variables que ponen de manifiesto la discriminación por razón de sexo existente, la aún muy baja tasa de actividad, el elevado desempleo, la segregación ocupacional, que mantiene a las mujeres en profesiones y puestos de trabajo con escaso reconocimiento social, y la enorme discriminación retributiva, que hoy es todavía un 35% menor de la que alcanza un hombre.

Es necesario poner el énfasis también en la mayor precariedad en la contratación, la menor protección social y laboral y la incidencia negativa en la vida profesional, al no terminar de abrirse camino esa necesaria conciliación de la vida laboral y familiar.

Del mismo modo, es necesario abordar con rigor la conciliación entre los elementos individuales, familiares, labores y sociales que configuran la vida de las personas. Deberían consistir fundamentalmente en una efectiva equidad en la distribución de las responsabilidades familiares y laborales, tanto desde el punto de vista individual como social, como elemento imprescindible (pero no el único) para la consecución de la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Eso, y no otra cosa, debe significar el término "conciliación".

Consecuentemente, algunas actuaciones tendrán una vinculación eminentemente social, en tanto que otras deberán mostrar su capacidad básicamente en el terreno de lo laboral, pero, entendiéndose bien, las unas sin las otras perderán gran parte de su potencial eficacia.

Entre las primeras, es preciso reivindicar aquellas que deben ser promovidas por los distintos poderes públicos, entre las que señalaremos: Las orientadas a remover los obstáculos económicos que impiden o dificultan la atención a la familia, que deben eludir un tratamiento asistencial, uniforme o generalista para atender las necesidades efectivas del entorno familiar desde planteamientos sociales e integrales: provisión social de bienes y/o servicios, como la gratuidad en compras de farmacia, servicios de atención domiciliaria y ambulatoria, apertura de centros educativos para fines socioculturales de atención y cuidado de menores, centros de día y otros.

Las orientadas a remover los obstáculos derivados de roles y estereotipos sociales, para lo que la tan publicitada Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, en la práctica, se ha mostrado insuficiente en la medida en que sigue haciendo recaer sobre las mujeres gran parte de esta "tarea conciliadora", y sólo subsidiariamente en los varones, por cuanto los permisos derivados de la maternidad se consideran cedidos por la mujer hacia el varón y no un derecho del padre, independiente del derecho de la madre. De este modo, la tradición social continúa reproduciendo, en la práctica, aquello que la Ley pretende combatir. Es imprescindible abordar una auténtica ley de conciliación que incentive y favorezca la permanencia de las mujeres en el medio laboral, facilite su reincorporación y, a la vez, incentive también la asunción por parte de los varones de sus responsabilidades familiares.

• Tolerancia cero con la violencia de género

CC.OO. trabajará para combatir específicamente aquellas manifestaciones más específicas de la discriminación, y, de manera especial, la violencia ejercida contra las mujeres.

Una violencia que sigue sin ser caracterizada correctamente, lo que hace que sólo se identifique como tal la violencia física extrema. Este error (¿u omisión interesada?) tiene como efecto el que no se aborde correcta y eficazmente su erradicación y que, a la postre, las propuestas en mate-

ria de violencia de género tengan un carácter paliativo o punitivo, pero no preventivo, porque no se parte de lo que esencialmente caracteriza la violencia, que no es otra cosa que negación, ocultación, banalización.

La violencia de género supera la anécdota de lo individual y aún la casuística de lo múltiple: forma parte de usos sociales y culturales, genera discursos de verdad y presenta perfiles económicos, sociales y políticos bien definidos; es a partir de todo ello que hay que establecer líneas de actuación que nos permitan erradicarla.

Es necesario implementar ayudas económicas para las mujeres víctimas de malos tratos, que les permitan subsistir durante un primer tiempo de adaptación, hasta que encuentren un empleo o una vivienda alejada del maltratador, o ambas cosas, pero es imprescindible acabar con todas las formas de discriminación salarial y laboral que hacen que gran número de mujeres víctimas de malos tratos sigan soportándolos por miedo a la penuria económica, cuando no a la más absoluta pobreza.

Es necesario acabar de una vez por todas con las distintas justificaciones, e incluso encubrimientos sociales, de la violencia hacia las mujeres, generalizar la llamada "tolerancia cero" hacia la violencia; pero es imprescindible articular un modelo de sociedad menos competitivo y más equitativo, que garantice la igualdad de oportunidades real en el acceso a bienes y servicios esenciales, que incorpore la coeducación como criterio clave de calidad educativa, que adquiera y desarrolle códigos éticos en el tratamiento de la imagen y las problemáticas de las mujeres.

Es necesaria una ley integral que regule y sancione la violencia de género, pero es imprescindible que las políticas de género, más allá de su carácter nominalmente transversal, sean objeto de un seguimiento específico, de presupuestos suficientes, de evaluaciones sistemáticas.

• Discapacidad y empleo

Una de cada diez personas en la Unión Europea padece algún tipo de discapacidad, y estas personas se pueden ver doblemente afectadas si pertenecen a otros grupos que sufren discriminaciones, como las mujeres o las minorías étnicas.

En España el número total de personas con discapacidad es de un 9% sobre el conjunto de la población. Según la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística, el desempleo de estas personas asciende al 85%, y el 15% que trabaja suele hacerlo bajo condiciones de precariedad, con desigualdad de oportunidades desde el acceso al empleo, a la formación, así como escasas oportunidades de promoción laboral.

La precariedad de los contratos y la desregulación laboral están dando como resultado que un pequeño número de personas con discapacidad sean las que reciban continuamente formación y las que son contratadas sucesivamente, quedando la gran mayoría en un ostracismo estadístico y social. La mayor parte de las personas con discapacidad se encuentran contratadas en el sector servicios, un total del 74,57%.

Si queremos que la igualdad de oportunidades se convierta en una realidad para las personas con discapacidad es precisa una estrategia articulada en varios frentes que incluya, entre otros aspectos, la lucha contra la discriminación, la potenciación de la vida autónoma, la promoción de una mayor integración social, el incremento de oportunidades en materia de educación, formación, aprendizaje permanente y empleo, y la mejora de la disponibilidad y la calidad de las ayudas técnicas.

Si queremos que la igualdad de oportunidades se convierta en una realidad para las personas con discapacidad, es precisa una estrategia que incluya, entre otros aspectos, la lucha contra la discriminación, la potenciación de la vida autónoma, la promoción de una mayor integración social, el incremento de oportunidades en materia de educación, formación, aprendizaje permanente y empleo, y la mejora de la disponibilidad y la calidad de las ayudas técnicas.

CC.OO. no puede abordar la inmigración desde una sola de sus dimensiones. La intervención sindical ha de abordarse atendiendo a los aspectos laborales, jurídicos, sociales y políticos; elaborar propuestas y actuar de forma que se produzca, entre otros, la equiparación de todo tipo de derechos con los autóctonos.

En esta dirección, la Directiva relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y el programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006), impone a los empresarios la obligación de realizar los ajustes razonables necesarios para adaptar el lugar de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad. Se considerará la negativa a realizar adaptaciones en el acceso al empleo como una conducta discriminatoria.

CC.OO. potenciará la participación de personas con discapacidad en órganos institucionales y de la sociedad civil, del mismo modo que promoverá su participación en el sindicato.

Existe una excesiva atención hacia el componente de incapacidad o deficiencia de este colectivo, tomando como integrador y normalizador su clasificación en físicos, psíquicos, sensoriales y enfermos mentales. Este hecho dificulta y obstaculiza que las personas con discapacidad se organicen y sean representadas en razón de su género, edad, nivel formativo o pertenencia a un sector productivo.

Es también fundamental la participación sindical y empresarial a la hora de poner en marcha iniciativas y/o políticas alternativas que en materia de discapacidad se centran en el acceso, el mantenimiento y las condiciones en el empleo. Pero es preciso también aplicar las cuotas de reserva del 2% para las empresas con más de 50 trabajadores, y el 3% para Administración Pública, en todas las categorías profesionales, no sólo en las de baja cualificación. Hay que regular los centros especiales de empleo garantizando que cumplen su papel de transito hacia el empleo normalizado u ordinario, y evitando así que se conviertan en focos socialmente aceptados de precariedad laboral.

Hay que recordar que el concepto de estos centros es "empleo protegido" y no "empresa protegida". No se pueden realizar contratos de "bajo rendimiento" sin el informe del equipo multiprofesional.

Se hace preciso establecer reglamentariamente los equipos multiprofesionales. En la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) se estableció que en un plazo de 18 meses se regularía la constitución y funcionamiento de estos equipos. Han transcurrido casi 20 años desde la aprobación de esta Ley y, al igual que en otros aspectos de la LISMI, éste se ha incumplido.

Sindicalmente, es necesario establecer criterios de sensibilización de cara a las trabajadoras y trabajadores que comparten un mismo espacio laboral en las empresas ordinarias, así como con las delegadas y delegados sindicales para la acción sindical cotidiana, pero es más necesario que las direcciones sindicales tomen conciencia de que es un colectivo que sufre múltiples discriminaciones y que ha de ser un objetivo preferente de atención transversal.

En cuanto a la afiliación y atención sindical de las trabajadoras y trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo, su encuadramiento ha de corresponderse con el sector de la producción donde se realice la actividad laboral y no en un convenio único destinado a dichos Centros Especiales de Empleo.

• Inmigrantes, mercado de trabajo, igualdad de trato e integración

La economía sumergida en nuestro país supone el 20%. El mercado laboral está cada vez más desregulado; el crecimiento de la economía no se ha correspondido con un incremento de la calidad del empleo. El modelo productivo español está basado en una forma de crecimiento primario: no hay inversión suficiente en infraestructuras, tecnología, ni en capital humano formado, sino que los factores sobre los que se sustenta mucha mano de obra disponible y con bajos cos-

tes laborales. La inmigración, sea cual sea su situación administrativa, es mano de obra disponible para todo tipo de discriminación y explotación.

Las dimensiones de la inmigración son múltiples y se encuentran interrelacionadas; por tanto, no podemos desagregarlas perdiendo la visión de conjunto necesaria para la intervención de un sindicato sociopolítico como es CC.OO.

Sin embargo, el modelo migratorio adoptado por el Gobierno obvia la mayoría de las dimensiones de la inmigración y se basa casi en exclusiva sobre las necesidades del "mercado". En este contexto, la inmigración juega un papel "instrumental", donde el trabajador extranjero llega por un tiempo determinado y pesa poco su proyecto migratorio.

CC.OO. no puede caer en el mismo error y abordar la inmigración desde una sola de sus dimensiones. En este sentido, la intervención sindical ha de abordarse atendiendo a los aspectos laborales, jurídicos, sociales y políticos y elaborar propuestas para lograr la equiparación de todo tipo de derechos con los autóctonos.

Aunque en la legislación se reconocen los derechos fundamentales, se limita el ejercicio de éstos en base a la no pertenencia al Estado español y a la situación administrativa de regularidad o irregularidad de las personas, sin tener en cuenta que es nuestro ordenamiento jurídico el que dificulta el acceso a esa legalidad administrativa.

Así, la actuación de CC.OO. debe enfocarse en varias direcciones: en primer lugar, promoviendo las modificaciones legislativas relativas a conseguir el derecho de afiliación, reunión, manifestación, huelga y participación, elementos centrales desde un punto de vista democrático, así como la eliminación de conceptos jurídicos indeterminados, entre otros, que permiten la discrecionalidad de la Administración, por ejemplo a la hora de conceder los diversos permisos de residencia y trabajo.

Si el ordenamiento jurídico en esta materia estuviera basado en los principios del Estado de Derecho se gestionaría la inmigración no sólo desde el control de los flujos, sino desde el tratamiento de la presencia, de la visibilidad y del estatus equiparado a la ciudadanía para todos los inmigrantes residentes estables, es decir, a partir de cinco años, como se propone desde diferentes ámbitos europeos.

En segundo lugar, hay que elaborar y desarrollar medidas favorables para la integración social de los inmigrantes, que han de atender a los diferentes espacios sociales, públicos y privados, en los que pueden producirse situaciones de discriminación.

Habrà que prestar una mayor dedicación en los procesos de acceso al trabajo y las condiciones laborales del mismo. En esta dirección, hay que ampliar la escasa aplicación que se ha realizado de la directiva 2000/43/CE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico, e impulsar sindicalmente lo que se establece en su art. 11 sobre fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, entre otras vías, mediante convenios colectivos y códigos de conducta. Por eso, uno de los instrumentos más útiles del sindicato, la negociación colectiva, ha de centrar parte de sus esfuerzos en establecer medidas antidiscriminatorias desde el acceso, la permanencia en el puesto de trabajo y la salida del mismo, y especialmente cuando se añaden discriminaciones por razones de género.

En tercer lugar se ha de impulsar, con medidas organizativas, la afiliación y la participación de las personas inmigradas en el sindicato y sus estructuras. Es preciso, asimismo, redefinir el papel de los CITE, asignándoles mayores competencias relacionadas con la acción sindical, así como avan-

Se ha de impulsar con medidas organizativas la afiliación y la participación de las personas inmigradas en el sindicato y sus estructuras. Es preciso, asimismo, redefinir el papel de los CITE asignándoles mayores competencias relacionadas con la acción sindical.

CC.OO. sitúa, como objetivo en la defensa de la igualdad de oportunidades, garantizar la suficiencia social y económica de la población joven.

zar en el desarrollo de las diferentes estructuras sindicales de responsabilidades específicas dentro de la acción sindical, para vigilar y combatir las situaciones de discriminación allí donde se produzcan.

• Garantizar la suficiencia social y económica de los jóvenes

La realidad que la juventud soporta en diversos frentes, como el empleo, la vivienda, la protección social o la educación, requiere que la respuesta que se dé, supere lo formal y puntual, y articule los dispositivos y estrategias necesarios para hacer más eficaces las medidas que se destinen a este colectivo, al mismo tiempo que se avance en el protagonismo sindical, social, económico y cultural de los jóvenes.

Para ello es esencial vincular mucho más la política de juventud con las políticas generales, tanto de empleo como de vivienda, educativas, sanitarias, etcétera, siendo el objetivo prioritario el referido a la precariedad laboral.

Una precariedad que se desarrolla en un contexto productivo nucleado en torno a las PYMES, subcontratas, empresas de trabajo temporal, ocupaciones de escasa cualificación; de espacios, en resumen, poco favorables para la organización colectiva y para la presencia e intervención sindical.

Si queremos destacar la importancia del trabajo sindical sobre los jóvenes, debemos ser coherentes y no quedarnos en una eterna mención en el discurso. Hay que engrasar la maquinaria sindical de CC.OO. para que afronte el reto de mejorar sustancialmente las condiciones de vida y trabajo de los jóvenes y ganarnos su confianza, para que la complejidad de su situación laboral y personal y la complejidad interna de CC.OO. no le condicione su implicación en nuestra acción. Y eso pasa porque se marquen prioridades de trabajo en todas las áreas del sindicato, en lo general y que en lo específicos la política de acción dirigida a los jóvenes sea una de ellas.

Es imprescindible, por tanto, que Comisiones Obreras considere como un valor a verificar organizativamente la participación de los jóvenes en su actividad, independientemente de que tengan o no una responsabilidad sindical en su empresa, sector o territorio; son muchos los jóvenes para los que es imposible desarrollar su actividad sindical en la empresa por ser una microempresa o por la precariedad de su contratación, del mismo modo que son muchos los jóvenes parados o en búsqueda de su primer empleo, o que no han finalizado su formación, a los que hay que hacer atractiva la participación en CC.OO.

Para ello hay que tender a la creación de dispositivos novedosos de carácter funcional, pensados para la acción y participación de las y los jóvenes en CC.OO., destacando la centralidad de la acción sindical joven dentro de la acción sindical general de CC.OO. Hay que organizar a más jóvenes, atendiendo a sus contextos laborales y sociales, de ahí la necesidad de reconsiderar, entre otros, la política de cuotas en función de ingresos y espacios específicos para la participación y la acción.

Es preciso destacar, al mismo tiempo, la importancia del trabajo sindical en función del nexo con otras realidades organizativas juveniles, con las que nos encontramos y coincidimos en una parte de nuestra acción. Es un campo potencial de extensión, ya que son jóvenes organizados y que valoran este hecho como un medio para la transformación y el cambio, siendo, también, un campo esencial compartido para incidir, superando los problemas cotidianos, y liderar los procesos de movilización en los que los jóvenes se desenvuelven masivamente en los últimos tiempos. De ahí que nuestra labor en los Consejos de la Juventud y nuestra relación con otras organiza-

ciones, asociaciones, plataformas, etc., donde los jóvenes son el motor, debe planificarse y desarrollarse en función de objetivos de progreso y transformación.

Comisiones Obreras debe afrontar también la garantía de derechos sociales efectivos para la población joven, con especial atención a aquellos que implican su tránsito por la vida.

CC.OO. tiene que trasladar a la población joven las ventajas que implica pertenecer a un sindicato de clase, erradicando esa posible opinión que existe entre determinados colectivos, que perciben a los sindicatos como tradicionales y burocráticos.

CC.OO., con sus propuestas en materia laboral, de empleo, sociales, de vivienda, educativa y familiar, debe hacer del sindicato una referencia que dé respuesta a sus inquietudes y para la defensa de sus derechos e intereses.

CC.OO. debe prestar atención no sólo a los jóvenes con empleo, sino también y especialmente a los estudiantes y desempleados, una atención que debe verificarse en un desarrollo organizativo adecuado.

CC.OO., dentro de su política de publicaciones, abrirá una línea especialmente orientada a trasladar estos objetivos y a servir de caja de resonancia de las reivindicaciones sindicales vinculadas a la población joven.

VI. SITUAR LOS OBJETIVOS SOCIALES EN EL CENTRO DE LA CONSTRUCCIÓN EUROPEA

CC.OO. apuesta por una Unión Europea presidida por el empleo y la cohesión social, basada en el desarrollo pleno del concepto de ciudadanía europea. El pleno empleo como objetivo requiere, en paralelo, la lucha contra la pobreza y la exclusión social como factor fundamental para la cohesión económica y social en el ámbito de la Unión Europea.

Para CC.OO. es compatible la realización de políticas de protección de carácter universal, con un desarrollado derecho del trabajo que contemple el derecho a la negociación colectiva de carácter supranacional, así como nuevos derechos de participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa. Superar el profundo desequilibrio existente entre la integración económica y social, situando lo social en el centro de la construcción de la Unión Europea.

Es por ello muy importante que la Confederación Europea de Sindicatos apueste por lograr una Unión Europea construida sobre la paz, la libertad, la democracia, los derechos fundamentales y la igualdad de oportunidades, el desarrollo sostenible, la solidaridad y la justicia social, el pleno empleo y el trabajo de calidad, la cohesión social y territorial, la Seguridad Social y la prosperidad, basado todo ello en los principios del modelo social europeo, en el camino de la construcción de una economía social de mercado.

Concibiendo el modelo social europeo, además, como la base necesaria para el propio desarrollo económico, absolutamente compatible con un alto nivel de protección social, con derechos sociales normativos, con una negociación colectiva libre y con servicios públicos eficaces.

Para el sindicalismo europeo, la Europa social y el pleno empleo debe ser una prioridad. El empleo, junto con su calidad, es una condición necesaria de la Europa social. El pleno empleo debe convertirse, por tanto, en el objetivo central de la política macroeconómica. La desigualdad

El pleno empleo como objetivo requiere, en paralelo, la lucha contra la pobreza y la exclusión social como factor fundamental para la cohesión económica y social en el ámbito de la Unión Europea.

El movimiento sindical tiene que poner en juego su enorme fuerza y capacidad representativa, asumiendo la responsabilidad de representar los intereses generales de los trabajadores europeos.

social, como el precio necesario para una economía dinámica y competitiva, es lo más alejado de lo que Europa necesita, ya que el modelo social europeo no sólo es compatible, sino que aparece como un magnífico mecanismo impulsor del propio crecimiento económico. Esta afirmación se basa en la propia evolución económica y social de Europa, comparándola con lo ocurrido en otras regiones del mundo.

En esta dirección, el 8º Congreso Confederal se reitera en la necesidad de hacer una fuerte apuesta por el sindicalismo europeo. Y ello requiere abordar en profundidad y de la manera más clara posible cómo avanzar organizativa y estratégicamente en las respuestas necesarias e intervención suficiente para gobernar los cambios, su simultaneidad, y el tiempo en que éstos evolucionan, se modifican y transforman, incluso drásticamente.

Abordar nuevos ámbitos en materia de negociación colectiva en el ámbito supranacional, lo que requiere redefinir también el papel de los Comités de Empresa Europeos y los espacios contractuales que están llamados a ocupar.

Para influir, el sindicalismo tiene que estar organizado atendiendo también a las estrategias empresariales, a su nivel de organización, no sólo a los espacios contractuales definidos, sino también a los que están por crear y que desde el movimiento sindical queremos impulsar.

En este sentido, y como un elemento básico a la vez que complementario está la articulación a escala europea de la redistribución social de la riqueza, elemento clave para la consolidación del Estado de Bienestar, y que se convierte, de hecho, en uno de los rasgos fundamentales de la Unión Europea, así como en un eje básico en la vertebración de la unión política sustentada en un modelo democrático social y de derecho, que requiere una distribución en el mismo espacio supranacional.

• El sindicalismo supranacional

Con relación a este espacio, el movimiento sindical tiene que poner en juego su enorme fuerza y capacidad representativa, asumiendo la responsabilidad de representar los intereses generales de los trabajadores europeos.

Obviamente, en nuestro país se puede constatar, hay una fuerte resistencia a esos nuevos espacios, ya que patronales, e incluso Gobiernos, trabajan en la dirección opuesta, intentando atomizar más los ámbitos de contratación en la perspectiva de una mayor desregulación e individualización de las relaciones laborales.

Lograr el aumento del poder contractual tiene una importancia decisiva en la defensa de los intereses de los trabajadores, en un contexto de cada vez mayor internacionalización de la economía, convirtiéndose en un factor de reequilibrio democrático frente al mercado.

CC.OO. apuesta por una Confederación Europea de Sindicatos realmente consolidada y titular de los derechos de representación de los trabajadores, ya no sólo por cesión de soberanías sindicales nacionales. Que articule una relación bien estructurada entre el sindicalismo de sector, la acción sindical en las empresas transnacionales y la suma de las Confederaciones nacionales, configurándose un verdadero sindicato supranacional, de manera que se fortalezcan los espacios de negociación. Que influya en la concertación de la política social europea y, en general, se consolide una capacidad de influencia real y de actuación efectiva en ese ámbito.

El ámbito de intervención del movimiento sindical tiene inevitablemente que trascender a un ámbito supranacional, precisamente porque la descentralización de la producción no impide, sino que favorece, que se siga centralizando el poder de decisión de manera absolutamente irreductible.

Intervenir sindicalmente en la reestructuración de las empresas, regular a escala europea las ETT's, regulando igualmente a nivel europeo los procesos de subcontratación, más la ampliación de las competencias en materia de negociación colectiva de los Comités de Empresa Europeos, supone ir poniendo las bases para un necesario marco europeo de relaciones laborales.

CC.OO., en el seno de la CES, impulsará iniciativas tendentes a la armonización fiscal europea, a la superación de las divergencias en protección social, en la creación de un sistema europeo de relaciones laborales compatible con el modelo social europeo que defendemos.

CC.OO., igualmente, impulsará amplias campañas de lucha contra la xenofobia y las discriminaciones, aspectos éstos de enorme importancia para la integración social.

• **La negociación colectiva en el ámbito europeo**

En el anterior Congreso Confederal señalábamos como necesario el establecimiento de una coordinación europea, a través de la CES, con el objetivo de contribuir a una política de crecimiento y pleno empleo y formular propuestas comunitarias en materia de negociación colectiva. Asimismo, acordamos promover en cada Federación las políticas y estructuras adecuadas para la coordinación de la negociación colectiva sectorial.

El 8º Congreso Confederal insiste en esta cuestión, puesto que los procesos de globalización y construcción de la UE así nos lo exigen si queremos que exista en este ámbito una negociación colectiva eficaz.

En esta dirección, la desaparición de los Comités Paritarios y su sustitución por los Comités Sectoriales de Diálogo Social (CSDS) han tenido un efecto contradictorio.

Se ha rebajado el nivel de interlocución, con la reducción real de competencias de estos organismos, en cuanto a su capacidad de intervenir en una negociación colectiva sectorial europea, y con la reducción de la participación de los sindicatos de los países miembros a uno por país, originando problemas fundamentalmente en la representación de los países del Sur de Europa, como España, Portugal, Francia e Italia.

Pero, al mismo tiempo, la Directiva que dio paso al nuevo modelo de diálogo social amplió los sectores susceptibles de dotarse de un CSDS. En lo que se refiere a los Comités de Empresa Europeos (CEE), hay que dar un nuevo impulso y reorientar nuestro trabajo, especialmente tras la aprobación de la Directiva europea que ha revisado sus funciones y características.

El impulso debe dirigirse a fortalecer la construcción social europea en el terreno de la negociación colectiva, especialmente en los sectores que disponen de una dimensión europea, y en las empresas o grupos empresariales en los que puedan constituirse espacios contractuales. Ésta es una forma de homogeneizar las condiciones laborales mínimas en cada sector, al mismo tiempo que se logra presionar a las instituciones de la UE para que legislen en materia de derechos sociales, lo que contribuirá a la construcción de un verdadero espacio de negociación y de diálogo social en el marco europeo.

En este sentido, es necesario poner en marcha diversas propuestas de trabajo que busquen la consolidación de estos comités como ámbitos de intervención sindical:

Proponer la creación de un Comité Sectorial de Diálogo Social (CSDS) en cada uno de los sectores, y un Comité de Empresa Europeo (CEE) en cada empresa multinacional o grupo de empresas que conforman nuestra rama. Para ello será preciso proponer a las correspondientes Federaciones europeas una labor de búsqueda de patronales europeas a las que emplazar para la constitución de nuevos CSDS o CEE.

Fortalecer la construcción social europea en el terreno de la negociación colectiva, especialmente en los sectores que disponen de una dimensión europea, es una forma de homogeneizar las condiciones laborales mínimas en cada sector, al mismo tiempo que se logra presionar a las instituciones de la UE para que legislen en materia de derechos sociales, lo que contribuirá a la construcción de un verdadero espacio de negociación y de diálogo social en el marco europeo.

El diálogo social pasa por tener alternativa, por buscar acuerdos equilibrados y no acuerdos a cualquier precio, por no aceptar previamente condiciones recesivas que no significan voluntad de acordar, sino mansedumbre ante las condiciones de otros. Y pasa también por abrir nuevos espacios contractuales, nuevos cauces de participación.

Articular la coordinación de los sindicatos presentes en cada uno de los Comités de Empresa Europeos, garantizando una dirección sindical de los mismos. Debido a la escasa sindicalización de estos comités, derivada de la naturaleza de la Directiva Europea que los regula y de su transposición a la legislación española, se hace necesario asegurar que las estrategias a desarrollar en el CEE sean elaboradas por los sindicatos que participen en ellos en el ámbito de las correspondientes federaciones europeas, constituyendo comités sindicales con los sindicatos europeos con representación en el Comité de Empresa Europeo correspondiente.

La C.S. de CC.OO. impulsará una iniciativa legislativa para modificar el instrumento de transposición de la Directiva Comunitaria de los Comités de Empresa Europeos, buscando una mayor sindicalización de los mismos.

Elaborará propuestas de Acuerdos de negociación colectiva europea definiendo qué materias deben incorporar, así como su nivel de articulación con la negociación que se desarrolle en los Comités de Empresa Europeos y con la que se desarrolla en los distintos niveles dentro de los Estados miembros.

Establecerá un mecanismo de trabajo, similar al propuesto para los CEE, dirigido a los Comités de Grupos de Empresa Internacionales o de Empresas Multinacionales.

Impulsar propuestas y un método de trabajo con las correspondientes Federaciones de UGT para asegurar una rotación en la presencia española en los CSDS y/o CEE, así como un mecanismo de información y trabajo en común entre ambas organizaciones.

VII. TRABAJO, DERECHOS SOCIALES Y EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN

La capacidad de negociación y, por tanto, el reconocimiento de la interlocución social, es un logro democrático, y como tal hay que defenderlo, ejercerlo, consolidarlo, extenderlo y profundizarlo. La negativa a la negociación no es sino una limitación, la máxima limitación, una amputación de la función sindical, como lo es también la trivialización de la negociación, convertirla en una liturgia: carente de contenido real, de objetivo sindical y político. La negociación es la vía para el impulso de las reformas sociales y laborales que CC.OO. plantea desde este 8º Congreso, y para el asentamiento, consolidación y efectivo disfrute de los derechos.

La capacidad de negociación es, además, la función que mejor refleja el ejercicio de la confederalidad, porque con ella se verifica la adecuada tutela de aquellos derechos e intereses de las personas representadas por CC.OO. Por ello es preciso definir bien el papel estratégico de la negociación, su propia micro estrategia, sus ámbitos, sus criterios, la articulación, sus contenidos.

Como se ha definido desde algunos ámbitos: "la concertación social también puede morir de sobredosis". Efectivamente, es lo que puede ocurrir con la reiteración de acuerdos que no significan nada para los trabajadores representados por el sindicato. Es el camino que más directamente conduce a que el sindicato deje de tener sentido a ojos de los trabajadores.

El diálogo social ha de ser concebido como el instrumento básico para la construcción democrática de las relaciones sociolaborales. Por tanto, lejos de ser un elemento subalterno, vinculado a las coyunturas políticas, el diálogo social, desde objetivos sindicales claros, tiene un calado estratégico de primera magnitud. La acción socioeconómica para avanzar en el terreno de los dere-

chos sociolaborales, no puede ser banalizado cuando se defiende un Estado Social; sí cuando se defiende un concepto asistencialista de lo social.

El diálogo social, como cualquier proceso de negociación, pasa, en primer lugar, por tener alternativa, por buscar acuerdos equilibrados y no acuerdos a cualquier precio; por no aceptar previamente condiciones regresivas que no significan voluntad de acordar, sino mansedumbre ante las condiciones de otros. Y pasa también, a través de la propuesta, por abrir nuevos espacios contractuales, nuevos cauces de participación, demostrando que devienen eficaces para los trabajadores, y no convertidos en un mero ámbito de intercambio de legitimidades momentáneas.

Debemos convenir, además, que un modelo de negociación se mide por su grado de adecuación a las dinámicas de las relaciones productivas en cada momento, y éstas, a su vez, responden al desarrollo alcanzado también por las fuerzas productivas en cada momento. La negociación socio-laboral, desde esa reflexión, debe tener como objetivo impulsar el desarrollo de las relaciones productivas en todos los órdenes: económico, social y laboral, por tanto, motor de progreso, pues de no ser así, podría convertirse en un auténtico freno, cuando no en una profunda distorsión.

• CC.OO. no limita su acción al ámbito exclusivo del Convenio Colectivo

CC.OO. no limita su acción al ámbito exclusivo del Convenio Colectivo. La Negociación Colectiva es más amplia en la empresa y fuera de ella. El desempleo, la temporalidad, la precariedad laboral, la protección social, los cambios que se vienen produciendo en el mercado laboral, el peso que están adquiriendo los trabajadores autónomos, la Seguridad Social, la fiscalidad o el gasto social son cuestiones de primer orden a las que hay que responder. Las políticas activas de empleo, la redistribución social de la renta y de la riqueza, no pueden quedar únicamente reducidas al ámbito del Convenio Colectivo, pues ciertamente la capacidad de éste para influir de manera determinante en muchos de estos aspectos es relativa.

Avanzar en el terreno de los derechos superadores de la injusticia no sólo requiere de la movilización cualitativa y cuantitativa, sino, además, de una gran capacidad de propuesta, situando al sindicalismo a la ofensiva y no como sujeto subsidiario, poniendo a CC.OO. en el mejor de los caminos para ganar parcelas de poder social.

El diálogo social entre Gobierno y agentes sociales, sindicatos y empresarios, no puede ser abordado por CC.OO. desde posiciones subalternas, muy vinculadas a la coyunturas políticas de cada momento, y nada más. Como tampoco hemos de concebir la concertación social como el proceso que lima las aristas de las partes más negativas de decisiones ya adoptadas por parte de las Administraciones.

CC.OO. reafirma la importancia que tiene el espacio autónomo de co-gobierno de las relaciones laborales entre sindicatos y empresarios, espacio que efectivamente se ha ido abriendo camino, pero que ha sufrido un serio retroceso en estos últimos cuatro años, en la misma medida en la que el Gobierno central ha ido ganando en capacidad de iniciativa.

Hay que reiterar la importancia y el carácter estratégico que tiene el gobierno autónomo de las relaciones laborales, y que no consiste en otra cosa que en asumir el especial protagonismo que en esta materia han de tener empresarios y sindicatos, protagonistas por excelencia en sus desarrollos posteriores en empresas y centros de trabajo.

Además, éste es un espacio esencial para impulsar el diálogo social europeo en la necesaria línea de abrir camino a marcos europeos de relaciones laborales, y a un mayor protagonismo y papel de los agentes sociales en este ámbito.

Reiterar la importancia y el carácter estratégico que tiene el gobierno autónomo de las relaciones laborales, y que no consiste en otra cosa que en asumir el especial protagonismo que en esta materia han de tener empresarios y sindicatos, protagonistas por excelencia en sus desarrollos posteriores en empresas y centros de trabajo.

La Negociación Colectiva, en su doble dimensión de instrumento de regulación de las condiciones de trabajo, y de instancia favorecedora del reparto de poder en el sistema de relaciones laborales, ha de tener un papel destacado y preeminente en la actividad sindical de CC.OO.

• La Negociación Colectiva como sujeto regulador de las relaciones laborales

La Negociación Colectiva está enmarcada en un Estado descentralizado y en la tensión competitiva a escala europea y mundial.

La Negociación Colectiva, en su doble dimensión de instrumento de regulación de las condiciones de trabajo, y de instancia favorecedora del reparto de poder en el sistema de relaciones laborales, ha de tener un papel destacado y preeminente en la actividad sindical de CC.OO.

En un mercado de trabajo como el actual, afectado por procesos de globalización y desregulación intensa, y sometido a cambios permanentes y severos de las estructuras empresariales y sectoriales, a los que se unen los problemas de precarización, segmentación y deslaboralización, junto a la aparición de nuevos trabajos y nuevas formas de organización y producción, la negociación colectiva debe ser piedra angular y eje de la acción sindical.

Tal y como hemos venido sosteniendo, el modelo de negociación colectiva presenta serias dificultades para enfrentarse a los cambios que se producen:

Cambios experimentados en la estructura empresarial y sectorial: descentralización productiva y funcional, externalizaciones, aparición de nuevos sectores de actividad; de las dinámicas de promoción de la autonomía individual y de la negociación extraestatutaria e informal; del mantenimiento de elementos obsoletos en relación con los contenidos, estructura y articulación del propio modelo de Negociación Colectiva.

Estos factores, en el marco de un continuado proceso de desregulación y de una cierta pérdida de capacidad de intervención sindical, están determinando un retroceso del poder contractual de las organizaciones sindicales.

Debemos también combatir los factores que debilitan y menoscaban la autonomía colectiva en materia de relaciones laborales

Junto a la necesidad de algunas reformas legislativas, en la línea de la propuesta que ha venido planteando CC.OO. para la modificación del Título III del Estatuto de los Trabajadores, es necesario actuar de forma urgente y precisa sobre aquellos factores que debilitan y menoscaban la autonomía colectiva y generan disfunciones sobre el propio modelo de negociación colectiva.

Es cierto que, en este sentido, se han dado algunos pasos que han mejorado la estructura negociada, excesivamente dispersa, atomizada y provincializada, que se heredó de la vieja Ley de Convenios Colectivos del año 1958: desde los tímidos intentos de cambio de la estructura negociada de los pactos y acuerdos interconfederales de los años 80, hasta el más reciente y riguroso, representado por el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC) de año 1997.

También en lo referente a la articulación entre las diferentes unidades de negociación, y a la ampliación de los contenidos materiales regulados por los convenios colectivos, se han producido algunos avances, en parte derivados de la supresión de las viejas ordenanzas laborales y de la retirada parcial de la norma legal, de su tradicional papel de intervención reguladora y, en parte, por la actuación protagonizada por las organizaciones sindicales más representativas, en la línea de mejorar y modernizar nuestra estructura negociada y dotar a los convenios de más amplios contenidos materiales.

En la misma línea se han producido mejoras de cierto interés en relación con la extensión de la cobertura convencional a espacios y ámbitos que tradicionalmente carecían de convenio de aplicación -el acuerdo interconfederal de cobertura de vacíos fue un instrumento útil en este aspecto- y se han dado pasos en relación con dos aspectos relevantes de la negociación colectiva:

Uno: promoción y reforzamiento de los órganos de gobierno y administración de los acuerdos colectivos, ampliando las competencias y funciones de dichos órganos paritarios; y dos: el establecimiento de instancias de solución de conflictos producidos durante el desarrollo de los procedimientos de negociación colectiva.

No obstante, los avances señalados, lo cierto es que nuestro actual modelo de negociación colectiva presenta serios problemas cuya enumeración, sin carácter exhaustivo, es necesario subrayar, como son el mantenimiento en determinados ámbitos de unos contenidos muy reducidos y limitados a las materias tradicionales.

Es necesario impulsar una negociación colectiva que haga frente a la atomización y dispersión de las unidades de negociación, a los problemas de articulación entre la unidad sectorial estatal y los convenios de ámbito inferior, a los problemas derivados de la falta de cobertura convencional en determinados ámbitos, como consecuencia de la inexistencia de asociaciones patronales formalmente constituidas, o por cuestiones relacionadas con la falta de legitimación suficiente de las patronales existentes; a la promoción de los convenios franja o de categoría y de la autonomía individual a través de la ley y de la jurisprudencia; a la extensión de la figura del convenio de eficacia limitada o extra-estatutario; a la falta de garantías en nuestro ordenamiento, en relación con el deber de negociar y con la exigencia de buena fe negocial; a la ausencia de regulación legal en relación con la negociación colectiva en los grupos de empresas y otros supuestos de concentración económica; a la deslaboralización y expulsión de la cobertura convencional de amplios colectivos de trabajadores.

• Una Negociación Colectiva más dinámica

En el actual contexto sociolaboral, presidido por la precariedad, la desregulación y la falta de cohesión social, la Negociación Colectiva debe desempeñar un papel esencial en orden a garantizar la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, la extensión y ampliación de esos derechos y la superación de los fenómenos de fragmentación y expulsión del marco convencional de colectivos de trabajadores.

Para conseguir que la negociación colectiva pueda seguir jugando ese papel de avance y progreso social que históricamente ha desempeñado son necesarias modificaciones relevantes, tanto de carácter estructural y procedimental, como de carácter subjetivo, en relación con los objetivos a alcanzar por los sujetos protagonistas de los procesos de negociación.

En este sentido, junto a las medidas en materia de estructura, vertebración y articulación, en orden a racionalizar y simplificar el mapa negocial, se han de dar los pasos necesarios hacia un modelo de negociación colectiva más dinámico, que permita hacer frente a los continuos y acelerados cambios que se producen en nuestro sistema de relaciones laborales.

El paso del modelo de negociación actual a una negociación colectiva entendida como un proceso continuo requiere dotar a los órganos paritarios de gobierno del convenio de mayores competencias materiales y de medios instrumentales y personales suficientes para hacer frente a los nuevos requerimientos y demandas que el proceso incorpora.

Este nuevo modelo de negociación, que debe asumir como elementos esenciales la participación, la mejora de los instrumentos de solución de conflictos, el reforzamiento del deber de negociar y las cláusulas de estabilidad del convenio, permitirá hacer frente, en mejores condiciones, a los procesos de descentralización productiva y funcional, a los fenómenos de segregación de empresas y de concentración económica, y a los fenómenos de individualización de las relaciones laborales promovidos por la Patronal con el apoyo inestimable del Gobierno del Partido Popular.

En el actual contexto sociolaboral, presidido por la precariedad, la desregulación y la falta de cohesión social, la Negociación Colectiva debe desempeñar un papel esencial en orden a garantizar la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, la extensión y ampliación de esos derechos y la superación de los fenómenos de fragmentación y de expulsión del marco convencional de colectivos de trabajadores.

Una estructura de la negociación colectiva racional, articulada y de extensión general a todo el trabajo dependiente, fomenta el poder contractual de los sindicatos de clase, promueve la cohesión y la solidaridad entre los trabajadores y garantiza la defensa y mejora de sus derechos e intereses.

- **La estructura y articulación de la Negociación Colectiva no son neutras**

La estructura negocial no es un factor neutro o inocuo en un sistema de relaciones laborales, por el contrario, el tipo de estructura y la relación y articulación que se establezca entre las diferentes unidades de negociación va a tener importantes consecuencias en relación con el papel que han de jugar las organizaciones sindicales, en orden a garantizar y ampliar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

Una estructura atomizada, dispersa y desarticulada, debilita el poder contractual de los sindicatos de clase y favorece la aparición de sindicatos corporativos o de empresa, y de convenios franja o de categoría, fomentando, asimismo, los fenómenos de fragmentación, corporativismo e insolidaridad en la clase trabajadora.

Por el contrario, una estructura de la negociación colectiva racional, articulada y de extensión general a todo el trabajo dependiente, fomenta el poder contractual de los sindicatos de clase, promueve la cohesión y la solidaridad entre los trabajadores y garantiza la defensa y mejora de sus derechos e intereses.

De otra parte, la estructura negocial y la relación entre las diferentes unidades de negociación que la componen, deben acomodarse a los nuevos cambios operados en nuestro sistema de relaciones laborales, como suponen:

El incremento de los procesos de descentralización productiva y funcional y de las externalizaciones; la aparición de nuevos sectores y subsectores de la producción y de nuevos trabajos; la transformación de las estructuras empresariales: grupos de empresa, empresas en red, fusiones, absorciones, segregaciones y cambios de titularidad; el desarrollo de un fuerte proceso de desregulación y retroceso de los niveles de cobertura legal; la aparición y desarrollo de marcos autónomos de relaciones laborales; los procesos de desaparición de las unidades de negociación de carácter comarcal y local; el incremento del trabajo "autónomo dependiente", falsos autónomos y trabajadores parasubordinados; la aparición y desarrollo del teletrabajo como moderna forma del trabajo a domicilio, creada por la aplicación de la informática y la telemática a las nuevas formas de trabajo y organización.

En este nuevo marco de relaciones laborales, y frente al discurso de la patronal y del gobierno del PP, que pretenden individualizar y fragmentar la regulación de las condiciones de trabajo, impulsaremos la promoción, fortalecimiento y extensión de la Negociación Colectiva y, para ello, un paso necesario es conseguir una estructura sólida, racional, articulada y adaptada al nuevo marco de relaciones laborales.

Tal y como aprobó el 7º Congreso Confederal, la estructura de la negociación colectiva tiene un eje vertebrador, que es el Convenio Sectorial Estatal –unidad negocial preferente-, el cual ha de garantizar los elementos de homogeneidad, solidaridad y cohesión imprescindibles para todo el sector, extendiendo, asimismo, la cobertura convencional al mayor número de trabajadores posible, incluyendo los sectores laborales emergentes afectados por el proceso de desregulación.

- **Centros de trabajo y empresas con actividades múltiples**

En los centros de trabajo y empresas con actividades múltiples es necesario reforzar el trabajo sindical, con objeto de obligar en todos los casos a que se aplique, con carácter de derecho mínimo necesario, el convenio sectorial correspondiente a cada una de las actividades o servicios concurrentes, sin perjuicio de lo dispuesto en el convenio de empresa que esté en vigor o que pueda negociarse.

En todo caso, el convenio de empresa o el acuerdo sobre materias concretas que pueda negociarse en ese ámbito, deberán recoger unas cláusulas de garantía que exijan la aplicación directa del convenio o convenios sectoriales para todas las materias no reguladas en el convenio o acuerdo de empresa, y el carácter de derecho mínimo indisponible de la regulación convencional sectorial respecto de todas las materias.

La necesaria articulación y conexión entre la actividad empresarial y las de carácter sectorial, que es un elemento clave de nuestra estrategia de negociación colectiva, cobra aquí, en estos supuestos de multiactividad, especial relevancia en orden a evitar problemas de desprotección de los trabajadores, así como para frustrar prácticas empresariales dirigidas a establecer acuerdos o convenios peyorativos respecto a las regulaciones convencionales existentes en los sectores.

• Convenios autonómicos, provinciales y de empresa

El convenio de ámbito autonómico debe ser la unidad negociadora preferente en la Comunidad Autónoma y, en determinados sectores, necesario para fomentar la racionalización, simplificación y articulación de la negociación colectiva. Esta unidad de negociación debe articularse con criterios de complementariedad con el convenio Estatal preexistente y, en su caso, puede servir como instrumento útil para conseguir suscribir un convenio estatal en aquellos sectores donde no exista.

La unidad de negociación de ámbito provincial, heredera de la vieja estructura convencional creada por la Ley de Convenios de 1958, sigue concentrando una parte importante de la negociación colectiva que se desarrolla en nuestro país. Para avanzar en el proceso de racionalización, simplificación y adecuación al nuevo marco de relaciones laborales de la estructura negociadora, se deben promover, en una primera etapa, procesos de agrupación de convenios provinciales con ámbitos funcionales similares o cercanos, para, en una fase posterior, reducir de forma importante el número de convenios de ámbito provincial, que deberían quedar integrados en el marco de la unidad negociadora autonómica.

La negociación colectiva de empresa ha pasado en las últimas décadas a cobrar un gran protagonismo en toda Europa, tal y como recoge el Informe de junio de 1999 del DG/5 de la Comisión Europea. La descentralización de la negociación colectiva hacia la empresa, y el nacimiento de nuevas unidades de negociación, basadas también en la empresa (grupos, redes), favorecen un auge de la representación colectiva en esos ámbitos.

La importancia de esta unidad de negociación es incuestionable tanto en el plano de atender las situaciones específicas que en dicho ámbito se producen, como desde la perspectiva de promover un sindicalismo más participativo y más cercano, y anclado en los centros de trabajo, desde un conocimiento profundo de la realidad empresarial de nuestro país.

No obstante, la negociación colectiva de empresa debe estar plenamente vinculada a convenios sectoriales de referencia, para evitar la aparición y el desarrollo de fenómenos corporativos e insolidarios, la creación de ámbitos de negociación infraempresarial -convenios franja o de categoría-, o de reductos de poder empresarial unilateral.

En este sentido, hay que combatir la posición empresarial que, desde una pretendida defensa de la descentralización de la negociación colectiva -que utiliza como señuelo-, pretende avanzar en el proceso de individualización de las relaciones laborales y en la promoción de pactos y acuerdos informales de empresa, o de ámbito inferior, debilitando así la autonomía colectiva y menoscabando el papel que han de jugar los sindicatos de clase.

La negociación colectiva de empresa debe estar plenamente vinculada a convenios sectoriales de referencia, para evitar la aparición y el desarrollo de fenómenos corporativos e insolidarios, la creación de ámbitos de negociación infraempresarial -convenios franja o de categoría-, o de reductos de poder empresarial unilateral.

Las actuales tendencias neoliberales al adelgazamiento del Estado y, por tanto, de sus Administraciones producen fenómenos de privatizaciones, externalización de servicios, y modifican las relaciones laborales en la prestación de los servicios públicos, instaurando altos porcentajes de precariedad y temporalidad.

De otra parte, el convenio de grupo de empresas es un instrumento útil en aquellos sectores y subsectores donde no haya convenio sectorial estatal, al permitir homogeneizar y cohesionar las condiciones de trabajo en todo su ámbito de aplicación.

• Negociación colectiva y cohesión territorial

Es necesario afirmar el papel que la negociación colectiva debe jugar también en la cohesión territorial, en la que debe incidir positivamente, a través de su capacidad para influir en las rentas del trabajo, así como enriqueciendo cualitativamente sus contenidos en distintas materias: productividad, formación e inversión en conocimiento y nuevas tecnologías, además de en condiciones de trabajo, sistemas de contratación y garantías de permanencia en el empleo.

• La inexistencia del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos

En lo referido a los empleados públicos, la implicación confederal es totalmente necesaria, apoyando no sólo a las Federaciones del Área Pública, sino participando, además, de una estrategia sindical hacia los servicios públicos y sus trabajadoras y trabajadores. Un sector clave como es éste ha de estar más implicado confederalmente y evitar convertirse en hipotética moneda de cambio en procesos de diálogo social. Está en cuestión la regulación de los derechos laborales de más de dos millones de trabajadores que, en ocasiones, siguen siendo tratados por los diferentes Gobiernos sin el respeto a un auténtico derecho a la negociación colectiva y sirviendo para aplicar políticas económicas restrictivas.

El proceso de transferencias a las Comunidades Autónomas ha agravado aún más el desfase en el proceso de "negociación": una Mesa General de la Función Pública, que determina normativa básica para todas las Administraciones, pero donde sólo está presente una de ellas: la Administración central. El Gobierno aprovecha las referencias constitucionales a que puede marcar los elementos generales de la política económica y se impone para cercenar la negociación colectiva y dar la referencia de la negociación en el resto de administraciones.

La consecución del pleno derecho a la negociación colectiva es una reivindicación de primer orden. El Gobierno ha vuelto a incumplir sus compromisos al no tramitar el Estatuto de la Función Pública acordado con los sindicatos. CC.OO. ha de involucrarse claramente en la consecución de ese derecho más allá de caer en ciertos posibilismos y acuerdos coyunturales que en algunos casos desvían la atención de las principales reivindicaciones y colocan al sindicalismo de clase en posición de debilidad.

No sólo las transferencias han cambiado la estructura de las Administraciones Públicas; éstas tampoco son ajenas a las modificaciones en el modelo productivo.

Las actuales tendencias neoliberales al adelgazamiento del Estado y, por tanto, de sus Administraciones producen fenómenos de privatizaciones, externalización de servicios, y modifican las relaciones laborales en la prestación de los servicios públicos, instaurando altos porcentajes de precariedad y temporalidad.

El desarrollo de estas iniciativas implica cambios organizativos en CC.OO. con una coordinación mayor del ámbito de los servicios públicos, redefiniendo la actual Área Pública.

• Criterios y medidas generales para la negociación colectiva

El nuevo marco de relaciones laborales, sometido a un intenso proceso de desregulación e individualización, de una parte, y la existencia de una estructura negocial en proceso aún de racionalización, vertebración y articulación, exige de CC.OO. que asuma como elementos esenciales de su acción la defensa y reforzamiento de la autonomía colectiva, la racionalización y mejora de la estructura de negociación y el establecimiento de códigos de conducta y de resolución de conflictos en los procesos de negociación.

Junto a dichos planteamientos, es imprescindible recuperar capacidad reivindicativa y reforzar nuestra posición de contrapoder respecto de la patronal y de los empresarios.

En este sentido, es necesario promover un nuevo Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, de naturaleza normativa y eficacia general -no meramente obligacional- que, recogiendo una parte de los contenidos del AINC de 1997, los mejore, amplíe y adapte a su carácter normativo y de obligado cumplimiento para los sujetos negociadores, y al nuevo marco de relaciones laborales.

La vigorización de la negociación colectiva no vendrá dada por la firma de Acuerdos Interconfederales, como los suscritos durante este mandato, que centralizan y empobrecen la negociación colectiva desde una especie de orientación más económica que regulativa, y que contribuyen a hacer languidecer la configuración del convenio colectivo de sector como regla completa de las relaciones de empleo y de trabajo en su ámbito, tal como se prefiguraba en los Acuerdos que sobre esta materia se suscribieran en 1997.

Esta cuestión, obviamente, tampoco es neutra, ya que tiene una repercusión importante respecto de la estrategia sindical en la empresa y la redefinición a la que estamos asistiendo por la vía de los hechos con respecto al papel de la Sección Sindical en la misma, así como a la práctica, cada vez más extendida, de sustituir la acción sindical en la empresa por la determinación de la política sindical del sector. La conflictividad "desviada" de algunas empresas tiene mucho que ver con esa opacidad sindical a la representación de los trabajadores en las empresas y a la percepción que ellos tienen de su propio conflicto.

Por tanto, esta propuesta que realiza el 8º Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO. tiene como objetivos básicos, además de la defensa y reforzamiento de la autonomía colectiva, la mejora y la articulación de la estructura negocial y la creación de códigos de conducta y de reglas de solución de conflictos en el proceso de negociación y entre las diferentes unidades, que, sin duda, reforzará el poder contractual de los sindicatos de clase sin menoscabar, en ningún caso, la autonomía de las partes o sujetos negociadores.

• Sobre los contenidos de la Negociación Colectiva

En relación con las medidas de carácter general, como propuestas para llevar a la negociación colectiva, planteamos lo siguiente:

De una parte, la mejora del poder adquisitivo de los salarios, haciendo especial hincapié en los salarios más bajos, interviniendo en el crecimiento de la productividad, en la calidad y en la cantidad del empleo, en la igualdad de oportunidades, haciendo efectivo el cambio social, que no siempre acompaña al cambio legal, en la organización del trabajo, en los derechos añadidos al contrato de trabajo. En cuanto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, definiendo el papel de la representación de los trabajadores frente a la unilateralidad del empresario.

La mejora del poder adquisitivo de los salarios, haciendo especial hincapié en los salarios más bajos, interviniendo en el crecimiento de la productividad, en la calidad y en la cantidad del empleo, en la igualdad de oportunidades, haciendo efectivo el cambio social, que no siempre acompaña al cambio legal, en la organización del trabajo, en los derechos añadidos al contrato de trabajo.

El derecho de huelga juega un papel fundamental en el impulso, la gestión y solución de los conflictos que se producen en la negociación colectiva. El ejercicio de este derecho de una forma eficaz, como elemento de presión hacia la otra parte es, en muchas ocasiones, determinante para el avance en la negociación.

Reforzar la capacidad de intervención, el derecho a la información y la exigencia de negociación en caso de externalización, descentralización productiva o funcional, así como la extensión de los derechos de representación de los comités de la empresa principal a las contratadas y subcontratadas que carezcan de órganos de representación de los trabajadores.

- **Nuevas iniciativas para convertirlas en nuevos derechos**

De otra parte, en materia de negociación colectiva y sin renunciar a cambios en la legislación, es necesario plantear nuevas iniciativas, para convertirlas en nuevos derechos. Así, toda extinción que afecte a la totalidad de la plantilla será considerada como despido colectivo. Exigencia de planes sociales de viabilidad negociados en empresas de más de 50 trabajadores. En caso de expedientes de regulación en grupos de empresas, la información y toda la documentación deberá contemplar la situación del grupo. Los períodos de percepción de las prestaciones por desempleo, derivadas de un expediente de suspensión, no se tendrá en cuenta para el devengo de nuevas prestaciones. El despido se considerará nulo cuando se produzca de forma verbal, cuando no se cumpla el procedimiento establecido en convenio y cuando se incumplan garantías sindicales. Exigencia de expediente contradictorio, con participación sindical, en todos los supuestos de despido disciplinario. Opción entre la readmisión y la indemnización a favor del trabajador en los supuestos de despido improcedente. Adquisición automática de la condición de fijo de plantilla de todo trabajador sometido a sucesión de contratos temporales durante un período superior a 2 años. Establecimiento de indemnización a la extinción de todos los contratos temporales por una cantidad fija independiente de la duración del contrato y otra proporcional al tiempo trabajado.

Igualmente, la reducción de la jornada de trabajo, situándola en 35 horas de jornada semanal, y la dignificación del Salario Mínimo Interprofesional, sin que éste se desvincule de su carácter de referencia para otras prestaciones, son objetivos a conseguir.

- **La negociación colectiva en un escenario con el derecho de huelga cada vez más limitado**

El derecho de huelga juega un papel fundamental en el impulso, la gestión y solución de los conflictos que se producen en la negociación colectiva. El ejercicio de este derecho de una forma eficaz, como elemento de presión hacia la otra parte es, en muchas ocasiones, determinante para el avance en la negociación.

Sin embargo, en los últimos años, la huelga está perdiendo esa eficacia que se necesita para acometer con un cierto equilibrio de fuerzas los procesos de negociación colectiva, como consecuencia de la descentralización productiva, la externalización y subcontratación de actividades, la intervención de las ETT, el alto nivel de temporalidad en la contratación, el alto índice de desempleo, etc., lo que exige precisamente para corregir esta situación, de determinadas iniciativas sindicales y de cambio en materia organizativa.

Asimismo, la aplicación de nuevas tecnologías, que implican un alto grado de automatización, junto con la intervención de la Administración Pública con la imposición de servicios mínimos abusivos, suponen un recorte del derecho de huelga hasta extremos de hacerlo, en ocasiones, muy difícil.

Por ello, es urgente que el sindicato plantee ante las distintas Administraciones Públicas una negociación con los objetivos siguientes: regulación en "frío" de los servicios mínimos esenciales, en

los que, además de acordar el número de trabajadores afectados por la huelga, se determine la obligatoriedad del cese de las actividades o servicios no señalados como servicios esenciales y la regulación de la participación sindical en el desarrollo de los acuerdos que se alcancen.

VIII. LAS INSTITUCIONES LABORALES

• La Inspección de Trabajo

El Derecho del Trabajo, en su concepción, es un factor de regulación de los mercados.

La aplicación de la legislación laboral requiere de una amplia intervención del sindicalismo en la empresa y fuera de ella.

Pero, igualmente, el papel de la Inspección de Trabajo, en ningún caso puede ser residual o quedar difuminado, ya que ha de actuar como pieza garantista del Derecho del Trabajo. Como instrumento eficaz frente al fraude masivo que en materia de contratación se viene produciendo, y ante el incumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

CC.OO. exige mayores recursos en materia de inspección, al igual que instrucciones precisas por parte de las Administraciones en materia de prevención y de fraude en la contratación.

Reclamamos, igualmente, que la visita de los inspectores a los centros de trabajo esté acompañada de la participación de los representantes de los trabajadores en el mismo.

La inspección no puede ser concebida exclusivamente como un mero cuerpo para la recaudación, hay que dotarla de mayores recursos y medios que favorezcan la actuación inspectora.

Para CC.OO. el paso que se ha dado con la creación de los técnicos en prevención de riesgos laborales, tiene que completarse reconociéndoles un papel inspector.

La dependencia jerárquica y funcional del Ministerio de Trabajo en materia de Seguridad Social y de Empleo, y también y, a su vez, la dependencia funcional de las Comunidades Autónomas en materia de trabajo y salud laboral, requiere de la coordinación entre las Administraciones, así como de la búsqueda de un escenario al que incorporar la participación de los agentes sociales.

Para CC.OO. existe un deterioro en la Inspección de Trabajo, que es preciso, en primer lugar, detener, para, inmediatamente después, con los mayores medios y recursos que venimos reclamando, introducir modificaciones radicales en la actual organización de la Inspección de Trabajo.

- Para CC.OO. es preciso finalizar con el desarrollo del traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas, así como reforzar los mecanismos de funcionamiento estrictamente profesional y menos dependiente de las coyunturas y de las políticas de las Administraciones y es preciso también establecer un Plan que culmine en el período más corto de tiempo posible para alcanzar la ratio europea de un inspector por cada 5.000 trabajadores.

• La gestión de los conflictos mediante los organismos de solución extrajudicial y del derecho de huelga

Después de varios años de andadura de los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, podemos afirmar que se están manifestando como una herramienta útil en la gestión

CC.OO. exige mayores recursos en materia de inspección, al igual que instrucciones precisas por parte de las Administraciones, en materia de prevención y de fraude en la contratación.

El 8º Congreso de CC.OO. manifiesta el rechazo a la Ley Concursal y expresa su voluntad de adoptar cuantas iniciativas sean necesarias para la modificación de la misma.

del conflicto. No obstante, si analizamos los resultados de los distintos sistemas, podemos observar que son dispares. Mientras que en los de ámbito de Comunidad Autónoma, en promedio, son mayoría los procedimientos que terminan con acuerdo, en el ASEC, de nivel estatal, no podemos decir lo mismo. La mayoría de los conflictos sometidos a mediación en el SIMA, terminan sin acuerdo.

Probablemente, esta diferencia en cuanto al número de acuerdos que se consiguen en unos u otros ámbitos, tenga que ver con la configuración de los órganos de mediación. En casos, como el del SIMA, actúan mediadores de una forma individual o conjunta, mientras que en otros sistemas funcionan órganos mixtos o colegiados con un perfil más vinculado a las organizaciones firmantes.

Por ello, reafirmándonos, en el acierto que supuso la creación de estos organismos autónomos de solución de conflictos, tenemos que expresar la necesidad de potenciar su eficacia, fundamentalmente en aquellos en los que se observan unos peores resultados, en los que, de seguir sin corregirse las dificultades que puedan existir, los organismos afectados entrarían en una situación equivalente a la que tienen los organismos de mediación de las Administraciones del Estado; que juegan un papel de puro trámite administrativo, previo a las instancias judiciales.

Para CC.OO. es necesario revisar la composición de los órganos de mediación, con la finalidad de que en las mediaciones se utilicen menos los planteamientos jurídicos y más los sindicales, puesto que de no ser así se cierra el paso a las soluciones negociadas.

Por otro lado, hay que señalar la necesidad de utilizar más la fórmula del arbitraje voluntario, en los supuestos de fracaso de la mediación, y sólo en estos supuestos, dado que de lo contrario podríamos abrir una vía a la privatización de los conflictos. Esta fórmula del arbitraje voluntario, escasamente utilizada, puede ser muy útil en aquellos ámbitos laborales de manifiesta debilidad sindical, fundamentalmente en las PYMES.

Asimismo, hay que subrayar que después del tiempo de funcionamiento de estos organismos, todavía existen numerosos sectores y empresas que no están integrados, lo que nos obliga a realizar una labor sindical de información rigurosa y de debate, para que se proceda a la adhesión al ASEC de dichos sectores y empresas.

• La nueva Ley Concursal, un paso atrás en la desjudicialización de las relaciones laborales, además de un serio retroceso en materia de derechos

La desjudicialización de las relaciones laborales, objetivo estratégico de CC.OO., ha sufrido un serio revés con la nueva Ley Concursal que entrará en vigor en septiembre del 2004.

Esta ley profundamente regresiva elimina la autorización administrativa, para los Expedientes de Regulación de Empleo en empresas en proceso de concurso, abaratando el despido, desvinculando a la autoridad laboral del proceso, donde se otorga la capacidad de decisión al juez del concurso a propuesta de los administradores judiciales.

Esta nueva situación judicializa y debilita el papel de la negociación, por tanto del sindicato, otorgándole toda capacidad de decisión al poder judicial.

Como es muy negativo que los créditos de cualquier proveedor o suministrador de la empresa, se sitúen en la distribución de los créditos y, a la hora del cobro de las deudas, por delante de las indemnizaciones de salarios de aquellos trabajadores que reclaman salarios anteriores a la fecha del concurso o indemnizaciones laborales.

El 8º Congreso de CC.OO. manifiesta el rechazo a esta Ley y expresa su voluntad de adoptar cuantas iniciativas sean necesarias para la modificación de la misma.

IX. EL SINDICATO EN LA EMPRESA. EL SINDICATO EN LA SOCIEDAD

La definición de los objetivos que realiza este Congreso, requiere del fortalecimiento del perfil reivindicativo de CC.OO. en la empresa y a nivel sectorial, así como de una fuerte imbricación en la sociedad, desarrollando todo el potencial de la confederalidad de la que somos portadores, fortaleciendo nuestro perfil sociopolítico.

CC.OO. reforzará efectivamente los espacios de negociación y de intervención con las patronales, cuestión esta que debe ser acompañada por el fortalecimiento en su interlocución con el poder político, con las Administraciones Autonómicas y locales, partiendo de que sobre los espacios contractuales definidos, no se debe retroceder, sino por el contrario avanzar.

Las Administraciones no pueden renunciar a su función de agentes económicos, al igual que el movimiento sindical, no puede concebir las políticas económicas como algo neutro, que no afecta ni a las estructuras productivas ni a la vida de las personas.

El peso del estado no puede seguir reduciéndose, y en relación a ello, el sindicalismo ha de tener un papel muy exigente y activo.

• El sindicato en la empresa

La empresa es el lugar en el que se hacen efectivos los nuevos retos, donde se concreta la precariedad laboral y en el empleo.

La empresa es el lugar en el que se disputa la cantidad y calidad del empleo que se crea en un escenario en el que distintas estrategias se adoptan fuera del marco de la propia empresa.

Es en la empresa donde hemos de reforzar la capacidad de intervención de CC.OO., en materia de organización del trabajo, haciendo frente a los continuos cambios que se vienen produciendo y que afectan de manera muy significativa a las condiciones de trabajo. Es también el lugar en el que debemos exigir responsabilidad social a las empresas.

Es en la empresa donde se hacen igualmente efectivas nuestras propuestas en materia de relaciones laborales y en materia de prevención de riesgos laborales.

La empresa también es el lugar en el que hemos de hacer efectivas políticas favorecedoras en materia de igualdad de oportunidades.

En la empresa es donde se plasma el proyecto confederal que representa CC.OO., siendo la Sección Sindical quien desarrolla y articula la política sindical de la Confederación, de sus organizaciones y estructuras.

La empresa es el lugar prioritario de nuestro trabajo sindical, poniendo el acento en la vida activa de las Secciones Sindicales, estableciendo una relación directa con ellas.

Con ese objetivo es necesario establecer una práctica de aportación continua al trabajo del sindicato en la empresa, privilegiando el trabajo de las Secciones Sindicales, en lo que es el corazón mismo del conflicto capital-trabajo.

Es en la empresa donde hemos de reforzar la capacidad de intervención de CC.OO. en materia de organización del trabajo, haciendo frente a los continuos cambios que se vienen produciendo y que afectan de manera muy significativa a las condiciones de trabajo.

La potenciación de la Sección Sindical, además de estratégica, es la única base desde la que se puede construir un sindicalismo sólido y adaptado a los continuos cambios en los sistemas productivos.

Es por ello que CC.OO., que se define como un sindicato "de abajo arriba", que refuerza la idea de la participación del conjunto de la organización en la construcción de las decisiones, con la aportación ineludible de las Secciones Sindicales, en la definición de nuestra política sindical. Efectivamente, es lo que da sentido a CC.OO., una organización que parte de la empresa y del centro de trabajo.

La modificación de esta línea de comportamiento, bien a través de cambios en la política organizativa, bien a través de los hechos, resultaría lesiva para el desarrollo de la acción sindical, para la propia confederalidad, concebida ésta como una de las señas de identidad de CC.OO. La consecuencia más evidente es que no existe sindicalismo posible en la empresa, sin Secciones Sindicales fuertes en la misma.

El sindicato en la empresa debe, en todo momento, ofrecer la perspectiva de una acción sindical global, cerrando el paso al neocorporativismo, ejerciendo su dirección efectiva, asegurando la vinculación de los objetivos particulares con los más generales del sindicato, y la participación democrática en la política federal y territorial de los afiliados al sindicato en la empresa.

La potenciación de la Sección Sindical, además de estratégica, es la única base desde la que se puede construir un sindicalismo sólido y adaptado a los continuos cambios que se producen en los sistemas productivos. Si esta estructura falla, o no existe, o se la supedita organizacionalmente, la tarea sindical se debilita. La política organizativa debe ser siempre adaptable, tiene que estar muy vinculada a la estrategia sindical a los cambios que se producen, pero la Sección Sindical es la estructura sindical básica e irremplazable.

A partir de ella se debe construir la estructura que dé respuesta organizativa a los procesos de segregación y subcontratación, e igualmente a esa nueva estructura que se ha de abrir definitivamente camino, cual es la Sección Sindical de Grupo de Empresa.

El 8º Congreso Confederal mandata a que, en los tres meses posteriores a la realización del mismo, se convoque una Conferencia Estatutaria, que aborde las fórmulas organizativas en los Grupos de Empresa, de estructura en la cadena de subcontratación y de criterios organizativos en los centros de trabajo en los que conviven distintas empresas, de distintas también actividades sectoriales.

La precariedad en el empleo convierte en nómadas sectoriales y territoriales a colectivos crecientes de trabajadores en nuestro mercado laboral pero, más allá de la formulación genérica de organizarlos, esta Conferencia deberá realizar una propuesta organizativa concreta para este colectivo de trabajadoras y trabajadores.

• La creación y el fortalecimiento de las Secciones Sindicales como prioridad organizativa

En todas las empresas en las que haya al menos 50 afiliados, se constituirá la Sección Sindical de CC.OO.

En las empresas de más de 100 trabajadores en las que haya escasa afiliación pero exista representación de CC.OO. en los órganos unitarios, se procederá de manera transitoria hasta alcanzar los mínimos de afiliación anteriormente establecidos a la elección entre los afiliados de esa empresa de un Delegado Sindical de CC.OO.

La vida activa de las Secciones Sindicales, si el sindicato quiere mantener un papel central en las relaciones laborales, requiere, en primer lugar, de capacidad de propuesta y de intervención sin-

dical. Pero también, y en paralelo, de una relación muy estrecha con los trabajadores y trabajadoras, haciendo de la participación algo más que un mecanismo al que se recurra de manera excepcional, siendo su vínculo más importante la afiliación, que es la garantía de permanencia del sindicato y, sobre todo, nuestro futuro como organización.

Si la Sección Sindical es el eslabón fundamental de la Confederación, pues es el primer y básico eslabón de la cadena de trabajo sindical, resulta negativo, la existencia de disfunciones, que bien vengan porque una Sección Sindical actúe al margen y de manera aislada en relación a las decisiones de la dirección de una organización, ó que de otra parte se quiera imponer para el ámbito de una empresa lo que la mayoría de los afiliados rechazan.

Esta cuestión exige de una estructura organizacional, muy fluida, además de dotada de mecanismos de participación a través de los cuales cada una de las estructuras asuma sus propias responsabilidades.

• Nuevos derechos en las empresas. Exigir una Ley de Participación Sindical

CC.OO. va a dar los pasos necesarios para la exigencia de una Ley de Participación Sindical. Una ley que avance y complemente en el seno de la empresa lo legislado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Nuevos derechos en la empresa, producto de los cambios tecnológicos que han de ser aplicados en la relación de los sindicatos con los trabajadores, nuevos derechos para los sindicatos y la representación de los trabajadores, también, que permitan democratizar las relaciones laborales en la misma.

El objetivo es impulsar una Ley de Participación sindical que nos permita gobernar las causas y no sólo los efectos de los cambios, que reconozca la presencia activa del sindicato en las decisiones de la empresa, que contemple lo avanzado en materia de negociación colectiva, abriendo nuevos espacios de intervención sindical, un mayor grado de información, de consulta, de capacidad de decisión, que reconozca nuevos espacios de democracia en el seno de las empresas, que supere los anacronismos existentes en la organización del trabajo.

• CC.OO. en las pequeñas empresas

Hace cuatro años, el 7º Congreso planteó fórmulas organizativas nuevas y flexibles, que permitieran, después de la experiencia acumulada de los equipos de atención a las pequeñas empresas, organizar a los afiliados de las mismas en entornos naturales, sectoriales o territoriales.

Ciertamente, avances siempre los ha habido, pero éstos son manifiestamente insuficientes y lastrados por un déficit estructural.

Nuestra organización tiene que terminar de asumir que o creamos estructuras estables en las pequeñas empresas, o la capacidad de vincular organizativa y sindicalmente a las estructuras del sindicato, con ese cada vez más amplio, a la vez que también más heterogéneo, colectivo de trabajadores, seguirá teniendo enormes dificultades que pueden determinar una limitación representativa y orgánica, quizás no nominal, pero sí real, del propio sindicato.

Dar el paso definitivo para proceder a la creación de agrupaciones sindicales de carácter sectorial se convierte en una prioridad en el trabajo sindical de CC.OO.

Esta propuesta cobra cada vez más fuerza por la evolución de la realidad económica y produc-

Impulsar una Ley de Participación Sindical que nos permita gobernar las causas y no sólo los efectos de los cambios; que reconozca la presencia activa del sindicato en las decisiones de la empresa; que contemple lo avanzado en materia de negociación colectiva, abriendo nuevos espacios de intervención sindical.

El desempleo, la precariedad, la protección social para quien está en situación de desempleo, los cambios que vienen operando en el mercado de trabajo, el peso que están adquiriendo los trabajadores autónomos, la economía social, la Seguridad Social, las políticas fiscales, han de ser asumidas con fuerza por el movimiento sindical.

tiva a la que estamos asistiendo, de los procesos de subcontratación en cadena que se vienen produciendo, del peso cada vez mayor que están adquiriendo las pequeñas empresas.

Pero estas medidas cojearían si sólo fueran organizativas, por lo que se requiere en paralelo de la búsqueda de fórmulas de representación más efectivas, lo que conllevaría también un mayor peso del sindicato en estas empresas.

En esta línea, agrupar delegados por sectores y territorios, con cobertura horaria y competencias, sería el objetivo. Ahora bien, ¿es posible realizarlo a través de la Negociación Colectiva? Sí, pero con notables insuficiencias. Estamos hablando de pequeñas empresas y de costes salariales en un marco en el que la organización empresarial no es homogénea y, además, tiene escasa afiliación, especialmente entre las pequeñas empresas.

Por tanto, avanzar en esta dirección exige de reformas legislativas de la normativa electoral, por supuesto, manteniendo, eso sí, la actual unidad electoral.

Pero hemos de abordar también, con relación a las empresas de menos de seis trabajadores, nuevas fórmulas para que este amplio colectivo de trabajadores tenga una representación real, además de cercana y a su alcance, que vincule al sindicato con los trabajadores, para poder canalizar, a través de ellos, sus demandas y necesidades.

Hemos de constatar además que, al no realizarse elecciones en las empresas de menos de 6 trabajadores, el trabajo del sindicato, si ya es insuficiente en el tramo de 6 a 30, aquí es nulo.

Al objeto de cubrir los objetivos planteados, CC.OO. impulsará nuevas propuestas que reduzcan la escala para elegir un/a Delegado/a de Personal, de 6 a 5 trabajadores, con los criterios de representación antes señalados. Es decir, unidad electoral por empresa y posterior agrupamiento de delegados, a efectos de cobertura horaria y derechos de representación.

Con relación a las empresas de menos de 5 trabajadores, se debe incorporar a la propuesta de Ley de Participación Sindical, fórmulas de representación de estos trabajadores, a través de los sindicatos más representativos, creando la figura del Delegado Sectorial y/o Territorial.

• El sindicato en la sociedad

El desempleo, la precariedad, la protección social para quien está en situación de desempleo, los cambios que vienen operando en el mercado de trabajo, el peso que están adquiriendo los trabajadores autónomos, la economía social, la Seguridad Social, las políticas fiscales, han de ser asumidas con fuerza por el movimiento sindical. El empleo, las políticas activas, no pueden quedar reducidas únicamente al ámbito del convenio colectivo, ya que en éste no tendrán el suficiente peso, o si lo tuvieran sería ciertamente relativo.

El sindicalismo confederal como consecuencia debe crear nuevos vínculos sociales y de solidaridad, orgánicos también, que sean capaces de trascender políticas sectoriales para fortalecer la capacidad de intervención sindical.

La idea de lo sociopolítico cobra, si cabe, más vigencia, concebida como una forma de percibir una realidad social que aparece múltiple, heterogénea e intervencional.

Es por ello que el sindicalismo no puede limitar su acción al ámbito exclusivo del convenio colectivo. La Negociación Colectiva es, efectivamente, más amplia en la empresa y fuera de ella.

Esta reflexión es fundamental, porque incide en la propia estructura del sindicato, ya que junto a la clásica estructura de rama o de negociación colectiva, CC.OO. tiene que cubrir un espacio

sociopolítico, con iniciativas y propuestas, en la negociación, el conflicto o el acuerdo, lo que exige el desarrollo de la confederalidad y una territorialización evidente de las estructuras sectoriales.

El sindicato meramente profesional, de convenio colectivo, es imposible, además de regresivo, en la actualidad en España y en Europa, no sólo por la anterior reflexión, sino también por la propia estructura productiva y los cambios económicos y sociales que se vienen produciendo.

El fortalecimiento del espacio sociopolítico no trata de definir un sindicalismo político alejado de lo laboral y profesional, pero tampoco lo contrario. Es una apuesta por un sindicalismo de futuro, que participe activamente en la construcción de la solidaridad, que no se limite a tratar los efectos, sino que actúe sobre las causas, que conciba la ciudadanía social no como un elemento complementario a los derechos laborales, sino que se incardina en ellos, haciéndolos efectivos.

Derechos de ciudadanía que hoy están cuestionados y que CC.OO. considera objeto fundamental de su acción sindical. La educación, la sanidad, las prestaciones sociales, los servicios públicos, derechos humanos, económicos, culturales, medioambientales..., requieren no sólo de la capacidad de propuesta del sindicato, sino además de un fuerte anclaje de CC.OO. en la sociedad.

Una apuesta que requiere de fuertes innovaciones en el terreno propositivo y en el organizativo, que representa intereses generales, nunca alejados de los problemas sectoriales. Que vincula representación y gestión, la defensa de intereses y valores.

Con este objetivo la participación institucional, concebida como una parte importante de la acción sindical, no puede ser concebida como algo colateral, sino como un instrumento para ganar en influencia, cuestión ésta determinante para corregir, cambiar y establecer nuevas políticas y medidas.

Para ello, la Comisión Ejecutiva Confederal establecerá los instrumentos de coordinación necesarios, en materia política, de participación y de intervención social, comenzando con los que son responsabilidad directa de la propia Comisión Ejecutiva Confederal.

X. POLÍTICA ORGANIZATIVA Y PODER CONTRACTUAL

Avanzar en los objetivos sindicales propuestos necesita una organización muy interrelacionada entre sí, muy vinculada con el centro de trabajo, y el que la participación se ha de convertir el primer instrumento de acción y movilización.

Fortalecer la interlocución tanto en el sector privado como en el público parte de tener el centro de trabajo como referencia de nuestras actuaciones y requiere del desarrollo de las Federaciones, desde la amplitud de su término, concibiendo el desarrollo de la federalidad de forma articulada, desde la empresa hasta el nivel estatal, sin quiebras organizacionales, y potenciando su papel en la política sectorial, en materia de negociación colectiva, en las reformas que hay que acometer en la empresa.

Un sindicato con fuertes anclajes en la empresa y en la sociedad requiere igualmente de fuertes organizaciones territoriales, haciendo que la síntesis entre organizaciones Federales y Territoriales sea la estructura de rama en el territorio, estructura ésta a desarrollar y fortalecer, abriendo los necesarios espacios de cooperación, superando inútiles disputas y competencias.

El sindicato meramente profesional es imposible, además de regresivo, en la actualidad en España y en Europa. El fortalecimiento del espacio sociopolítico es una apuesta por un sindicalismo de futuro, que participe activamente en la construcción de la solidaridad.

Es por ello que el 8º Congreso de CC.OO. plantea como elemento ineludible el promover y facilitar la participación en todas las estructuras, en todos sus ámbitos de decisión. La participación no es un objetivo: es el suelo en el que se asienta la consecución de los objetivos y la vertebración de la propia organización.

Vincular espacios contractuales con espacios organizativos exige de la imbricación de la política sindical en la política organizativa y viceversa.

Y es así como adquieren valor las propuestas a desarrollar en materia organizativa relacionadas, con la pequeñas empresas, con los procesos de subcontratación encadenada, con las Secciones Sindicales, con el papel de la estructura federativa en el territorio y con la doble dimensión sectorial y territorial de CC.OO. y de su trabajo sindical.

• Incrementar la participación en la construcción de las decisiones

La participación es una cuestión fundamental para la construcción de las decisiones en CC.OO., para su propio funcionamiento democrático, además de legitimar interna y externamente las decisiones así construidas, dotándolas de la fuerza necesaria para hacer valer en todos los ámbitos de interlocución de intervención, las iniciativas y propuestas.

La participación genera compromiso, impulsa la extensión sindical, garantiza la presencia efectiva del sindicato.

Sin embargo, son muchos los modos de gestionar la participación, y algunos de ellos no sólo no cumplen con ese carácter básico y estructurante, sino que se convierten en cauce para la perversión. Y es que cuando la participación se ve como un problema y no como un valor, y se convierte en una pura liturgia para otorgar legitimidad, ésta no sólo se debilita, sino que es burlada.

La participación es consustancial a la vida democrática de una organización. La vida democrática se nutre de microprocesos que, o son en sí mismos democráticos también, esto es, participados, o se convierten curiosamente en síntomas de debilidad, porque solamente organizaciones y direcciones débiles, se sienten vulnerables y vulneradas ante la pluralidad, la diferencia y el cambio que toda participación implica y supone.

Es por ello que el 8º Congreso de CC.OO. plantea como elemento ineludible el promover y facilitar la participación en todas las estructuras, en todos sus ámbitos de decisión. La participación no es un objetivo, es el suelo en el que se asienta la consecución de los objetivos y la vertebración de la propia organización.

• La política organizativa y la afiliación

El objetivo central para ganar en capacidad de actuación como sindicato general y no corporativo debe plasmarse desde el punto de vista organizativo en ampliar nuestra organización para así proteger y ampliar los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

El desarrollo organizativo guiado por la prioridad de garantizar no sólo la presencia sino la acción sindical en cada centro de trabajo, en cada empresa, requiere de la activación de las secciones sindicales, de fórmulas que garanticen una ubicación organizativa adecuada para todas aquellas afiliadas y afiliados que transiten por distintas empresas, ocupaciones y sectores, que tienen una trayectoria laboral intermitente y discontinua.

Las Secciones Sindicales deben ganar en protagonismo real, configurándose no como una mera terminal del sindicato, sino como su unidad básica de actuación. Lograr que así sea, reforzar su carácter propositivo y su condición de interlocutor requiere establecer mecanismos ágiles y directos de comunicación, planificación, gestión y evaluación como única garantía de vertebración organizativa.

Ese papel activo y dinámico de las Secciones Sindicales juega un papel determinante para el crecimiento afiliativo; no obstante, son numerosos los ámbitos a los que el sindicato tiene dificultades para llegar, singularmente a las PYMES, los colectivos más precarios, los parados y los autónomos, que debe ser, no obstante, objetivo prioritario de nuestro trabajo, a través de las fórmulas sindicales y organizativas que este Congreso aprueba.

Creer por encima de lo que lo hace la población ocupada exige la adopción de nuevas iniciativas y medidas que reduzcan la rotación en la afiliación que viene produciéndose, adoptando para ello medidas sindicales y administrativas. Es necesario crear un departamento de atención a la afiliación en todas y cada una de las organizaciones territoriales de la Confederación; desarrollar programas de afiliación para colectivos específicos, significativamente inmigrantes, jóvenes, mujeres, autónomos, precarios y parados; establecer un programa de atención a las delegadas y delegados no afiliados; cualificar ordenada y sistemáticamente a la nueva afiliación, racionalizando y agilizando la documentación e información remitida y orientándoles en la estructura y cauces de participación sindical.

Todo ello en el marco de una política sindical activa que, más allá de garantizar la presencia formal del sindicato, influya para conseguir y consolidar avances sociales y laborales.

Del mismo modo, es necesario crear una cultura de organización en la afiliación, en la que ésta se vea como protagonista y participe de su sindicato y no se sienta como simple administrada.

• Las elecciones sindicales como parte del desarrollo organizativo

Las elecciones sindicales son el cauce para engarzar al sindicato con los trabajadores. No basta con renovar ese vínculo una vez cada cuatro años, sino que hay que mantenerlo vivo, concibiendo este trabajo como parte importante del desarrollo organizativo. Esta cuestión nos ha de permitir una relación más estrecha con las plantillas, con la representación de los trabajadores, y es la vía más adecuada para convertir representación en organización.

La representación unitaria de los trabajadores en la empresa no es incompatible con el trabajo del sindicato en la misma, ya que es el sindicato el que protagoniza la acción de los delegados y delegadas de personal y de los Comités de Empresa.

Las elecciones sindicales no son tampoco la alternativa a la afiliación, o viceversa, a mayor número de delegados, habrá más afiliadas y afiliados y con más afiliados/as mayores posibilidades de tener más delegados.

Pero para poder tener un buen termómetro que conecte resultados electorales con desarrollo organizativo, política sindical y afiliación, es necesario realizar un riguroso análisis respecto a la evolución de los resultados electorales de manera lo más desagregada posible, pues ello nos dará una base de datos muy necesaria para el trabajo sindical.

Así hay que analizar de manera micro la evolución electoral en las grandes empresas y sectores, como ha oscilado la representación del sindicalismo confederal, singularmente de CC.OO., y el peso que ha ido adquiriendo el sindicalismo corporativo y de empresa. Igualmente hay que realizar este estudio y análisis, en la pequeña y mediana empresa.

El objetivo no es otro que el hacer efectiva la relación entre política sindical y organizativa, entre capacidad representativa y afiliativa.

Para ello el Consejo Confederal, en su segunda sesión, una vez realizado este Congreso, abordará de manera monográfica este debate, adoptando a partir del mismo cuantas medidas sean necesarias, para conseguir cumplir los objetivos sindicales que nos hemos fijado.

La representación unitaria de los trabajadores en la empresa no es incompatible con el trabajo del sindicato en la misma, ya que es el sindicato el que protagoniza la acción de los delegados y delegadas de personal y de los Comités de Empresa.

La asamblea en el centro de trabajo, muy vinculada además a las iniciativas sindicales, o la incorporamos a la agenda sindical como una prioridad, o el distanciamiento físico terminará convirtiéndose en sindical.

- **Concentración sectorial de elecciones sindicales en la mediana y gran empresa**

La política sectorial de CC.OO. ha de tener reflejo en las elecciones sindicales. Con ese objetivo sindical, y también organizativo, sería necesario avanzar en la concentración de procesos electorales en las medianas y grandes empresas de un mismo sector.

La evolución de los resultados electorales, con el crecimiento que están teniendo las "candidaturas de empresa", "corporativas", etc., requieren del reforzamiento del discurso sindical global.

En un mismo sector, un discurso, una propuesta, además de la propia realidad concreta.

Este proceso de concertación, útil sindicalmente, nos haría ganar también en operativa electoral y organizativa, básicamente en la planificación del trabajo y en el propio trabajo del sindicato con relación a la pequeña empresa, en esa doble dirección que hemos de impulsar, electoral y organizativa.

- **Bascular la actividad sobre la propia estructura del sindicato, para fortalecer ésta**

Trabajar con el objetivo de bascular la actividad de CC.OO. sobre su propia estructura, para consolidarla y avanzar, requiere fortalecer la participación en los debates y en la construcción de las decisiones de las Secciones Sindicales.

CC.OO. basa excesivamente su actividad sobre la Asamblea de delegadas y delegados, lo que en el fondo supone, además de un error organizativo, también una enorme contradicción, ya que, de una parte, generamos un cierto alejamiento de la base sindical y, de otra, no le damos el papel que queremos que tenga la Sección Sindical.

Si la reflexión la compartimos; si vemos con claridad dónde están las debilidades, hemos de deducir cómo operamos, de qué método nos dotamos, para evitar, con ello, que las asambleas de delegadas y delegados, que han de seguir jugando un papel básicamente informativo y de impulso a la movilización, tanto interna como externa, se conviertan, como de hecho se están convirtiendo, en el núcleo fundamental de nuestra actividad; confundiendo asambleas de delegados/as con criterios y niveles de participación y, en no pocos casos, utilizando éstas como el lavado de cara del sindicato en su relación con los trabajadores.

Las asambleas de delegados/as, tal y como hemos planteado anteriormente con relación al proceso de movilización interna, según la experiencia de la mayoría de nuestras organizaciones, resultan ser insuficientes, además de constituirse en instrumentos, en no pocas ocasiones sustitutivos respecto del papel del sindicato en la empresa y del concepto de participación que queremos impulsar.

La primera medida que deberemos impulsar, sin voluntarismos, es la de sistematizar los encuentros de responsables de secciones sindicales por federaciones, vinculando a aquéllas con el discurso general del sindicato, ya sea confederal, federal o de nacionalidad y/o región, garantizando, además de un cauce de participación, con mayúsculas, la necesaria sincronía entre el discurso global y el concreto, lo que, sin duda, también nos hará ganar en centralidad. Ello, junto a una mayor presencia de los órganos de dirección del sindicato, a sus distintos niveles, en empresas y centros de trabajo, sistematizando, igualmente, encuentros con nuestros afiliados y afiliadas y con el conjunto de las trabajadoras y trabajadores.

La Asamblea en el centro de trabajo, muy vinculada además a las iniciativas sindicales, o la incorporamos a la agenda sindical como una prioridad, o el distanciamiento físico terminará convirtiéndose en sindical y todo lo referido a la centralidad en cuanto a objetivos y estrategias se convertirá en una nueva referencia, eso sí, muy recurrente en depende qué tipo de debates.

Con el objetivo de vincular a los distintos órganos de dirección de las organizaciones y estructuras de la Confederación, en primer lugar con las Secciones Sindicales, con el de dinamizar la participación de la afiliación en los temas de carácter general, se procederá a la convocatoria regular de los órganos de dirección de las Secciones Sindicales, haciendo especial hincapié en la convocatoria de éstos, ante los debates que se produzcan en el Consejo Confederal y de los órganos de dirección de las organizaciones y estructuras de la Confederación.

De igual manera y al objeto de complementar el trabajo organizativo en las pequeñas empresas, se articularán encuentros sectoriales o intersectoriales de los delegados de personal de CC.OO., o que han sido elegidos en nuestras candidaturas. Estos encuentros fortalecerían la vinculación del sindicato con las mismas, reforzarían la comunicación con los colectivos de trabajadores por ellos representados y evitaría el actual grado de aislamiento que se viene produciendo, sólo corregido en los momentos de renovación electoral o ante hechos muy puntuales.

• **Un modelo de dirección basado en la pluralidad y en la participación**

CC.OO. aplica modelos de dirección conformados en base a criterios de pluralidad, una de nuestras identidades más peculiares, donde la construcción de las decisiones es amplia y abierta a la participación a las organizaciones y estructuras de la Confederación, garantizando debates ricos y creativos para que desde el reconocimiento de las diferencias se construya la síntesis. Hay que arrinconar definitivamente la idea de que primero se toman las decisiones para posteriormente abrir el debate, porque dirigir CC.OO. sometiendo a debate las decisiones a adoptar, y el análisis posterior de sus resultados prácticos, es más difícil que hacerlo desde círculos restringidos o en cenáculos al margen de los órganos de dirección, creando por la vía de los hechos una nueva jerarquía entre unas organizaciones y otras. Pues la forma de dirigir en cualquier organización democrática que se precie es la primera, convirtiéndose además en la única vía para fomentar la corresponsabilidad confederal. Con la fórmula de cenáculos y decisiones tomadas sólo se traban complicidades personales.

El 8º Congreso Confederal es la respuesta a una organización que reclama unos órganos de dirección que sean portadores de una renovada voluntad de cohesión interna, que incorporen mecanismos de validación de una estrategia sindical coherente y ampliamente determinada, que es la que ha situado a CC.OO. como primer sindicato del país, y ha alcanzado una incuestionable solvencia entre los trabajadores y las trabajadoras y el respeto como interlocutor ante Gobierno y patronales.

Un proyecto sindical como el que se define en este documento precisa de la participación de las afiliadas y los afiliados de CC.OO. y, a partir de ahí, de las Secciones Sindicales, de las estructuras y de las organizaciones del sindicato, de los órganos de dirección en sus distintos niveles, que lo dirijan, que lo vertebren, que lo ejecuten, que lo evalúen, y lo corrijan. Porque las CC.OO. somos todos y no sólo sus órganos de dirección. Un proyecto de esta envergadura está también vinculado al modo de organizarse y al modelo de organización sobre el que todo proyecto se asienta y desarrolla.

• **Un Congreso que determina estrategias, para intervenir y ganar en capacidad contractual**

Este Congreso no quiere ser un agregado cuantitativo con el único objetivo de dominar la organización. Por el contrario, tiene que servir para definir objetivos y estrategias, política sindical, y

El 8º Congreso Confederal es la respuesta a una organización que reclama unos órganos de dirección que sean portadores de una renovada voluntad de cohesión interna, que incorporen mecanismos de validación de una estrategia sindical coherente y ampliamente determinada.

La formación sindical debe obedecer a criterios políticos: la formación no es una actividad que se justifica en sí misma, sino una componente estratégica y, como tal, dependiente de una estrategia global.

una manera de entender el sindicato como impulsor de reformas para la paulatina transformación de la sociedad hacia mayores cotas de justicia, libertad y democracia, consciente de la limitación del ámbito de sus funciones, sin tentación pansindicalista alguna, pero celosos de nuestra autonomía sindical frente a cualquier pretensión de subordinar nuestro papel a terceros y con un legítimo afán de primacía en la relación democrática del movimiento sindical con los trabajadores.

El proyecto sindical de CC.OO. pasa por un referente sólido, una identidad inequívoca, un sistema de valores y principios compartido y coherente, un método de funcionamiento adecuado y compatible con el sistema de valores y ajustado a las necesidades reales, unos órganos de dirección, unas organizaciones y estructuras sindicales que se adapten a la función a la que deben servir y que no devengan en meros entramados de poder, sino que, por el contrario, sirvan para articular voluntades, para definir estrategias, para intervenir y ganar en capacidad contractual.

XI. LA FORMACIÓN SINDICAL COMO PARTE DEL ENRIQUECIMIENTO ORGANIZACIONAL

La realidad sociolaboral plantea nuevas exigencias formativas, de la misma manera que el crecimiento organizativo requiere un incremento correlativo en formación. La conceptualización de la formación como un proceso permanente que se orienta tanto al desarrollo integral de las personas como a la mejora de la eficacia y la eficiencia de las organizaciones, ha venido a suponer una consideración de la formación a la que debe atender la organización. Sin embargo, no debemos olvidar que la formación sindical, como el resto de las actividades que emanan del sindicato, debe obedecer, en primera instancia, a criterios políticos: la formación no es una actividad que se justifica en sí misma, sino una componente estratégica y, como tal, dependiente de una estrategia global.

Por consiguiente, debemos entender la formación sindical como una estrategia orientada a conseguir el incremento de la capacitación y la competencia de las y los sindicalistas de CC.OO. en sus distintos niveles y funciones específicas. En coherencia, sus objetivos generales serán los siguientes:

Favorecer la comprensión de los procesos políticos, sociales, culturales y económicos del entorno.

Favorecer la comprensión de las relaciones laborales en la empresa y de las dinámicas sociopolíticas en el territorio.

Procurar un conocimiento ajustado de la organización, sus fines, su estructura y sus mecanismos de participación.

Capacitar para la interpretación y elaboración de criterios sindicales de actuación e intervención en los ámbitos de referencia de los distintos colectivos destinatarios de la formación.

Favorecer la adquisición e incorporación de habilidades específicas necesarias para ejercer las funciones de dirección, representación y negociación.

Naturalmente, la consecución de estos objetivos estará condicionada por una serie de factores:

Factores relativos a la política formativa entre los que hay que destacar, como "prerrequisito", la propia consideración política de la formación, esto es, si se considera que la formación sindical es o no una prioridad para la organización. Para CC.OO. así debe ser, puesto que de la capaci-

tación de nuestros recursos dependen tanto la eficacia en la acción sindical como el crecimiento y consolidación de la organización. Pero, además y más ajustadamente, será determinante la consideración bajo criterios cuantitativos de la formación sindical o bajo criterios cualitativos, así como su carácter reactivo o proactivo. La formación sindical debe ser fundamentalmente proactiva, esto es, anticipadora de las necesidades de quienes componen la organización en sus distintos niveles y estructuras.

• Una formación que cualifique a la organización

Factores relativos a la calidad de la formación, en especial aquellos que tienen que ver con su eficacia, y a los que están condicionados otros como pueden ser los criterios metodológicos, los recursos didácticos, la selección del profesorado, la duración y articulación de los cursos, etcétera. Para ello es necesario tener siempre presente que el fin de la formación sindical consiste en incrementar nuestras competencias sindicales, por lo que el primer criterio de verificación será la eficacia en la acción sindical, eficacia que no se mide únicamente por la consecución de objetivos, sino que debe tener en cuenta el proceso a través del cual se han conseguido esos objetivos, así como la coherencia de ambos (objetivos y proceso) con los principios de Comisiones Obreras. Esto quiere decir, en otras palabras, que la formación sindical excede, con mucho, la realización de actividades formativas o, mejor dicho, que las actividades formativas no se reducen a la impartición de cursos, aún cuando éstos estén bien diseñados, planificados, organizados y ejecutados.

Así entendida, la formación sindical debe ser sensible a las diferencias relativas a los ámbitos de actuación de los distintos colectivos destinatarios de la formación, diferencias que no sólo son relativo al grado de responsabilidad sino también a la estructura en la que se ubican y el entorno concreto en el que desempeñan su trabajo. Por ello, un plan formativo debe contemplar, en primer lugar, un alto grado de diversificación.

En segundo lugar, debe estar estructurada en diferentes itinerarios formativos que den respuesta a las distintas áreas y niveles de actividad sindical sin que eso implique la segmentación de la formación, sino que debe considerarse la priorización de los itinerarios en función de los colectivos de destino.

En tercer lugar, debe estar articulada en diferentes niveles y áreas, de tal modo que se asegure su consistencia y completud, esto es, que todos los colectivos cuentan con una formación general y, a la vez, ajustada a sus necesidades específicas.

En cuarto lugar, debe ajustarse a diferentes formatos que permitan la extensión de la formación sindical al mayor número de colectivos y personas posible, consolidándose o poniéndose en marcha las siguientes modalidades formativas: presencial, semipresencial, a distancia y "on line".

XII. LA COMUNICACIÓN, EL SOPORTE DE UNA ESTRATEGIA SINDICAL

Para que la comunicación sea un factor fundamental en el desarrollo de CC.OO. y un instrumento estratégico para el desarrollo de una organización realmente democrática es necesario trabajar en el desarrollo de tres grandes ejes, que se pueden concretar en: socializar la información; gestionar el conocimiento; poner la información, el conocimiento, los recursos humanos y técnicos, al servicio de la estrategia sindical.

En una organización democrática el poder de la información, tiene que ser socializado. La información debe circular de arriba abajo, de abajo arriba y de forma transversal. Cuantas más personas puedan acceder a una información, mayor será el poder del conjunto de la organización.

La "gestión del conocimiento" no es sólo un problema técnico, éste es fácil de resolver. Es fundamentalmente un problema político. Impulsar este tipo de gestión de la comunicación supone un cambio cultural importante y un replanteamiento de la actividad realizada de forma rutinaria.

Poner la comunicación al servicio de la estrategia sindical, y al servicio de la organización, precisa liderazgo, compromiso político de conjunto de la organización y reasignación de recursos.

"Socializar la información", exige que ésta tiene que estar al alcance de toda la organización, utilizando todos los medios técnicos existentes, siempre de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia.

CC.OO. es una organización radial, con múltiples núcleos de decisión, que actúan como emisores de información y también como receptores de la misma. Y todos esos núcleos forman un todo que tiene que estar conectado, de lo contrario se transformaría en nichos de información y, lo que es más grave, de actuación sindical.

La política de comunicación Confederal tiene la virtualidad de permitir la participación de más afiliados en la toma de decisiones sindicales. Cuando se divulga una información se pone en marcha todo un proceso que hace que esa información se transforme en comunicación. Este fenómeno está descrito en el *Manual de comunicación de CC.OO.* Cuando un emisor lanza un mensaje a través de cualquier canal, éste llega a un receptor, que lo recibe, analiza, transforma, adapta, rechaza, o asume y lo devuelve a su emisor. Éste es el proceso más simple, después de la comunicación directa, que tienen los seres humanos de comunicarse. Cuando este fenómeno se produce en la sociedad se crea la opinión pública. Pues bien, si este fenómeno se traslada al seno de CC.OO., la fuerza de la "opinión pública sindical", de la participación democrática, y no sólo organizacional, del conjunto de la afiliación, se multiplica y, como consecuencia, el peso específico del pensamiento sindical en el seno de la sociedad.

• Socializar la información es una decisión política

"Socializar la información" es fácil, incluso es barato en términos económicos; internet permite llegar en tiempo real a cualquier lugar, no existe ningún problema técnico, hoy, más que nunca, es imposible poner puertas al campo, limitar la información. Por tanto, "socializar la información" es una decisión política, estrictamente política.

Otro elemento importante de la política confederal de comunicación consiste en "gestionar el conocimiento", término éste acuñado a principios de la década de los noventa, capaz de añadir valor a una información inicial; "gestionar el conocimiento" es un proceso de análisis, diseminación, utilización y traspaso de experiencias, información y conocimientos, entre todos los miembros de una organización para generar valor añadido en la información inicial.

Impulsar este proceso en el seno de CC.OO. precisa, además de liderazgo, flexibilidad para su aplicación. Significa ordenar adecuadamente la cantidad casi infinita de información que una organización como CC.OO. produce y procesa de manera habitual para realizar, en mejores condiciones, su cometido, que recordemos sigue siendo la defensa de las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera.

Una forma democrática de gestionar ese conocimiento es poniéndolo al servicio de los distintos niveles que la organización tiene.

La información, los datos, los documentos, el conocimiento colectivo, en definitiva, deben estar gestionados en función de las necesidades del receptor de la información; porque conviene recordar que el exceso de información provoca efectos similares a la ausencia de la misma.

La "gestión del conocimiento" no es sólo un problema técnico, éste es fácil de resolver. Es fundamentalmente un problema político. Impulsar este tipo de gestión de la comunicación supone un cambio cultural importante y un replanteamiento de la actividad realizada de forma rutinaria.

- **Información y conocimiento al servicio de la estrategia sindical**

Tanto la "socialización de la información" como "la gestión del conocimiento" precisan de la implicación de las direcciones sindicales, además de un proceso de formación y reciclaje permanente de éstas y de las personas que técnicamente desarrollen esas funciones.

Otro factor para completar las líneas de actuación en lo referido a política de comunicación confederal es que tanto los dos puntos previos (socializar la información, gestionar el conocimiento), tienen que estar al servicio de la estrategia sindical.

Partiendo de estos ejes básicos, es necesario elaborar en cada ámbito un Plan de Comunicación, sabiendo que al elaborarlo dispondremos de un instrumento que no es sólo una manera de estructurar la fluidez de la información, de identificar medios y canales para lograr la mejora de la calidad de las relaciones con el exterior y entre los miembros de la propia organización, sino también es un instrumento de gestión estratégica que persigue implicar a las personas de la organización en la misma, establecer cauces, debatir, comunicarse con públicos externos para conseguir el éxito de los objetivos sindicales, todo ello reforzando la comunicación interna, estableciendo redes y cauces potentes, ágiles y eficaces entre la Comisión Ejecutiva Confederal y el conjunto de la organización.

"Socializar la información" es fácil, incluso es barato en términos económicos. Por tanto, "socializar la información" es una decisión política, estrictamente política.



comisiones obreras
entre todos, para todos

C.S. DE CC
CENTRO D
DOCUMENTA

SIG.: CD-08