

Cuadernos

Cuadernos

1 Cuadernos de
información sindical

2009

**‘Es imprescindible dar un nuevo impulso
a la concertación social si queremos
salir de la crisis’**

Informe aprobado por el Consejo Confederal
5 de mayo de 2009



‘Es imprescindible dar un nuevo impulso a la concertación social si queremos salir de la crisis’

**Informe aprobado por el Consejo Confederal
5 de mayo de 2009**

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Número 1 • Nueva etapa

© Madrid, mayo 2009

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-22631-2009

Impreso en papel reciclado



Informe aprobado por el Consejo Confederal

Vamos a celebrar hoy la primera reunión del Consejo Confederal después del 9º Congreso del sindicato. La Comisión Ejecutiva Confederal ha creído conveniente proceder a la convocatoria de esta reunión cuatro meses después del Congreso Confederal, a pesar de ser conscientes de las dificultades de algunas organizaciones para proceder a elegir a las personas que las han de representar en el máximo órgano de dirección del sindicato entre congresos.

Desde el congreso hemos mantenido varias reuniones de la Comisión Ejecutiva y del Comité Confederal. No obstante, una vez culminado el proceso de congresos de las organizaciones confederales, y a tenor de la evolución de la situación económica y social, parecía lo más conveniente realizar cuanto antes esta reunión.

Este Consejo, y esto es lo que nos proponemos lograr a partir del debate del presente informe, es el lugar más apropiado para hacer un repaso de la situación económica, social y política –de su evolución desde el congreso hasta aquí–, para poder extraer las conclusiones sindicales más ajustadas y, en consonancia con las mismas, situar las líneas de trabajo para los próximos meses, además de realizar algunas consideraciones en relación con la presencia afiliativa y electoral del sindicato, junto a otras de orden más interno.

Con el fin de que el Consejo sea de verdad un órgano deliberativo de la organización, es necesario superar limitaciones de tiempo y dignificar su funcionamiento; así que, si así se aprueba, en el futuro lo organizaremos de manera que las reuniones duren el tiempo suficiente para que las discusiones se hagan con la tranquilidad y el sosiego necesarios, y nos comprometemos a que la documentación llegue con tiempo para poder ser revisada.

El documento que hoy presentamos no ha pasado por la Comisión Ejecutiva por falta de tiempo, pero sí recoge lo que se ha discutido en la Comisión Ejecutiva y en el Comité Confederal, e incorpora una serie de tareas del Programa de Acción que el 9º Congreso aprobó. Es un documento que tiene dos fuentes de inspiración: una de ellas es la declaración que hicimos en octubre de 2007, cuando analizamos lo que estaba sucediendo y las cosas ya apuntaban en una determinada dirección, aunque en ningún caso con la magnitud y gravedad actual. En aquel momento dijimos que lo importante eran las personas y todo lo que se relacionaba con ellas, los sistemas de protección social y la necesidad de reforzarlos. La segunda fuente es el Programa de Acción, aprobado por el 9º Congreso Confederal, que señala el agotamiento de las reformas laborales como vía para buscar soluciones a una situación que exige otro tipo de medidas. Por tanto, rechazamos el camino de la reforma laboral clásica y señalamos el de impulsar la transformación del modelo productivo.

No queremos empezar este Consejo sin antes recordar al compañero y amigo Benito Barrera San Miguel, histórico dirigente de CCOO, fallecido al poco tiempo de celebrarse el Congreso Confederal y el de la Federación de Pensionistas y Jubilados, de la que fue su secretario general.

Después del 9º Congreso

Antes de entrar a fondo en los asuntos que justifican la convocatoria de este Consejo, y teniendo en cuenta que estamos en la primera reunión del máximo órgano de dirección en el que participa el conjunto de las organizaciones confederales, creo necesario realizar unos breves comentarios con relación al poscongreso de la Confederación y los congresos de las diferentes organizaciones del sindicato.

En el congreso comprometimos voluntad y esfuerzo para lograr la integración en tareas de dirección de las distintas candidaturas que se manifestaron en el mismo. Ese compromiso se ha materializado con la asignación de secretarías entre personas de las dos candidaturas. Quiero reiterar en esta primera reunión del Consejo, como ya he tenido ocasión de hacerlo ante el Comité Confederal, el agradecimiento sincero a todas las personas que habéis contribuido para que esto haya sido posible, tanto a quienes formáis parte de la Comisión Ejecutiva Confederal como a los secretarios y secretarías generales de las organizaciones, pues con vuestro concurso habéis hecho posible que el inicio del mandato congresual se pueda llevar a cabo en un clima que permite al sindicato volcar todos los esfuerzos hacia el exterior.

Asimismo, nos hemos comprometido a realizar los esfuerzos necesarios para lograr que todas las organizaciones del sindicato realizasen sus congresos de manera que la lógica del debate no impidiese la superación de los elementos de división interna que pudieran haberse manifestado.

Hemos ofrecido la colaboración de la dirección confederal para ayudar, en lo posible, a alcanzar acuerdos en las organizaciones.

La valoración que podemos hacer una vez finalizados los congresos es globalmente positiva, como lo es la forma en que se ha resuelto la asignación de responsabilidades en la Ejecutiva Confederal, lo que, sin duda, ha contribuido al desarrollo del proceso en gran parte de las organizaciones. Sería deseable y conveniente que la cooperación, desde la generosidad de todas las partes, permita que las mejores prácticas puedan extenderse al conjunto de las organizaciones.

Hemos dado un paso muy importante en la cohesión interna en el sindicato, cohesión que no quiere decir uniformidad. El debate en este órgano de dirección debe ser un debate abierto, dentro de un clima de cordialidad, donde se pueda expresar todo el mundo. Eso es bueno y enriquece la discusión y permite extraer conclusiones más útiles para el conjunto de la organización.

Sería bueno, en el ritmo que sea adecuado y posible, que el conjunto de las organizaciones del sindicato avanzaran en la línea que hemos sido capaces, con la generosidad de todos. Por su parte, la dirección confederal está en condiciones de garantizar –al menos desde la

posición que yo pueda representar— que no vamos a animar actuaciones que puedan entenderse como ingerencias en la vida de las organizaciones, y que vamos a trabajar para ayudar a resolver los problemas que se mantienen o puedan generarse con el paso del tiempo.

Se han renovado políticas sindicales y órganos de dirección de las organizaciones, en la mayoría de los casos con consensos amplios que han facilitado la presentación de una sola candidatura tanto a sus comisiones ejecutivas como a la secretaría general.

Este ha sido el caso de: Euskadi, Murcia, Aragón, Navarra, Ceuta, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Canarias, País Valencià, FITEQA, Industria, Agroalimentaria, Madrid, Melilla, Extremadura, FECOMA, COMFIA y FECOHT.

En los congresos de 12 organizaciones se han presentado más de una candidatura, tal es el caso de: Rioja, Asturias, Andalucía, Actividades Diversas, Pensionistas y Jubilados, Enseñanza, Servicios a la Ciudadanía, Sanidad, Cantabria, Illes, Galicia y Catalunya. Si bien con posterioridad algunas de ellas han alcanzado acuerdos de gobierno.

Destacan, asimismo, la culminación del proceso de fusión entre las Federaciones de Comunicación y Transporte (CyT) y la de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) que ha dado nacimiento a la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC), y la constitución de la Federación de Industria a partir del cambio de denominación de la Federación Minerometalúrgica, una vez que FITEQA había tomado la decisión de celebrar su congreso renunciando a la culminación de la fusión que ambas organizaciones habían iniciado.

Ambos procesos de fusión contaban con la aprobación del Consejo Confederal. El punto 5º de la agenda de este Consejo trata, precisamente, de la toma de conocimiento de ambas decisiones, a los efectos previstos en el artículo 17.1 de los estatutos confederales.

El congreso de UGT y la asamblea de CEOE

Entre el 1 y el 4 de abril se celebró el congreso confederal de la Unión General de Trabajadores en el que, además de confirmar una línea de propuestas ampliamente coincidente con los objetivos generales definidos en nuestro Programa de Acción —lo que sin lugar a dudas debería servir para reforzar el trabajo conjunto—, se ha procedido a una importante remodelación (50%) de su Ejecutiva Confederal, donde Cándido Méndez ha sido reelegido como secretario general.

Las respectivas Secretarías de Organización están ultimando la preparación de una reunión de las Ejecutivas, tal y como se hizo después de la celebración de nuestro congreso confederal.

Coincidiendo con el congreso de UGT, el día 2 de abril, se celebró la asamblea de CEOE,

que como estaba previsto, una vez desactivada la oposición interna con el nombramiento de Santiago Herrero como presidente de la Comisión de Relaciones Laborales, confirmó a Gerardo Díaz Ferrán como presidente.

La crisis del Gobierno

Entre crecientes rumores y a caballo de las cumbres internacionales, el presidente del Gobierno procedió a una importante remodelación del mismo.

La profundización de la crisis y sus efectos habían agotado rápidamente el crédito del Gobierno que, además, se vio seriamente afectado por el resultado de las elecciones autonómicas en Galicia y Euskadi.

Las primeras, por un resultado que pone fin a la expresión de gobierno bipartito gallego, que más que un gobierno de partidos coaligados actuaba a modo de dos gobiernos en uno, con no pocos episodios de enfrentamiento visible, y que ha facilitado al PP la recuperación de la mayoría absoluta y, por tanto, de la Xunta de Galicia.

La segunda, porque el cambio en la comunidad autónoma vasca reduce seriamente los márgenes para las alianzas parlamentarias.

El cambio de Gobierno en Euskadi ha sido recibido por el sindicalismo nacionalista con el anuncio de convocatoria de una huelga general para el día 21 de mayo, que, aunque incluye a Navarra y formalmente se convoca como respuesta a la crisis económica y sus efectos, apenas alcanza a disimular su intencionalidad política y el objetivo de convertir al nacionalismo sindical en referencia única en la etapa que ahora se abre.

Esta situación pone de manifiesto la necesidad de reforzar la presencia organizada del sindicalismo confederal en Euskadi y Navarra, cuestión que ya es la prioridad de las organizaciones de CCOO en ambas comunidades autónomas, siendo objeto de una particular atención para reforzar la cooperación con las mismas del conjunto confederal.

La crisis del Gobierno ha sido presentada en términos de iniciativa para el impulso político y, desde el diálogo social, reforzar las políticas para hacer frente a la situación económica y social, con el objetivo de transformar el modelo productivo español.

Tanto en sus declaraciones públicas como en los encuentros mantenidos hasta la fecha, el Gobierno ha venido a revalidar sus compromisos en relación con la protección a las personas en situación de desempleo y la negativa a proceder a una reforma del mercado laboral, si no es a partir del acuerdo, en el marco del diálogo social.

No obstante, la dinámica parlamentaria de mayorías de geometría variable abre una fase de

inestabilidad que podría ser aprovechada, como pone de manifiesto la iniciativa de CEOE de enviar sus propuestas directamente a los grupos parlamentarios, para impulsar elementos de reforma al margen de la negociación y de la propia decisión del grupo del Gobierno.

En estas circunstancias, resulta fundamental activar al máximo la relación con el conjunto de los grupos, sobre todo los mayoritarios, al objeto de evitar, en lo posible, situaciones inesperadas.

Con este objetivo, a partir de la iniciativa de CEOE, nos hemos dirigido junto con UGT a todos los grupos para actuar en una doble dirección: lograr que en el proceso de tramitación, como proyecto de ley, el paquete de medidas aprobado por el Gobierno y remitido a las Cámaras para su convalidación se modifique en la línea propuesta en su momento al Ejecutivo, y, en segundo lugar, advertir a los grupos de la inconveniencia de dar soporte a las demandas de CEOE.

En su momento rechazamos que se llevara el paquete de medidas al Parlamento, conscientes del riesgo que esto suponía, ya que CEOE intentará conseguir ventaja de la mano de los partidos de la derecha, y aunque el Gobierno necesita una mayoría que le pueden dar los partidos de la izquierda, éstos han manifestado en el debate parlamentario que sólo se la darán si incorpora algunos de los planteamientos sindicales. Por tanto, hay un campo de trabajo con todos los grupos parlamentarios, no sólo con el del Gobierno. Es necesario trasladarles nuestras propuestas.

Por otra parte, es necesario convencer a CEOE para que retire las propuestas que ha dejado en manos de los grupos parlamentarios. Tenemos que intentar restituir un marco de discusión distinto al actual, un marco de diálogo social que consideramos mejor para dar cauce a la discusión actual.

Hemos reiterado la apuesta de los sindicatos por el diálogo social, tanto en el ámbito tripartito como bipartito, y somos conscientes de la necesidad de incorporar plenamente a las organizaciones empresariales de nuevo a la dinámica de la negociación para el acuerdo. Cuestión ésta que resulta incompatible con la iniciativa empresarial hacia el Parlamento.

Es necesario superar este nuevo escollo para poder concretar, si es posible en los próximos días, el impulso al diálogo social comprometido en la ronda de conversaciones bilaterales mantenidas por la ministra de Economía con todas las organizaciones.

Al Gobierno le corresponde confirmar que las conversaciones no tienen sólo efectos «cosméticos» destinados a una operación de imagen pensando en la cita de las elecciones al Parlamento Europeo, del 7 de junio, sino que suponen un punto de inflexión en el tratamiento de la crisis y sus efectos.

Para este segundo supuesto, la declaración del 29 de julio de 2008 contiene previsiones, en

su capítulo II de «Diálogo Social Reforzado», que deben pasar de la información y consulta a una negociación efectiva. Ese es el objetivo, y así se recoge en la propuesta de «Pacto por la Economía, el Empleo y la Cohesión Social», debatida tanto por el Comité Confederal como por la Comisión Ejecutiva, y que fue aprobada por la Ejecutiva en su reunión del 28 de abril.

Evolución de la situación económica, social y política

La recesión y la incertidumbre sobre el futuro siguen siendo los factores dominantes en la economía mundial. La crisis financiera desencadenada por los bancos norteamericanos a través de los activos tóxicos emitidos en base a las hipotecas de baja calidad ha contaminado, en muy poco tiempo, no sólo el sistema financiero global, sino también el segmento productivo, condenando a una fase recesiva –desconocida desde la Gran Depresión de 1929– a la mayor parte de las economías mundiales y, en especial, a las de los países más desarrollados.

Los costosos planes de reflotamiento del sistema financiero, junto a los de activación de la demanda, aplicados en buena parte del mundo han evitado el colapso, pero todavía no han conseguido normalizar la labor de intermediación de las entidades financieras y, mucho menos, salvar de la recesión la actividad productiva de las principales economías.

La crisis financiera y económica y la recesión de la economía mundial están teniendo una extensión, profundidad y duración mayor de la que reflejaban los primeros pronósticos. Las últimas predicciones –FMI, OCDE y OMC– apuntan a una disminución del PIB mundial, en 2009, entre un 1,5% y un 2%. En Europa, la caída del PIB se situaría en torno al 4,2%. La caída del comercio mundial estaría entre el 9% y el 10%.

El importantísimo aumento de los recursos del FMI, acordado en la cumbre de Londres del G20, se debe a la previsión de que en los próximos meses se sentirán fuertemente los efectos de la crisis en algunos países emergentes y en vías de desarrollo, cuyas finanzas públicas no podrán hacer frente a sus obligaciones de pago.

Aunque en abril han aparecido algunos indicadores positivos en la economía de los EEUU y en su sector financiero, no todos los datos avalan un cambio de tendencia. Ningún análisis riguroso se atreve a poner fecha al fin de una recesión cuya gran velocidad de propagación se corresponde con las características de una economía globalizada.

En este contexto, no cabe duda de que la actividad principal de las internacionales sindicales, tanto de la CES como de la CSI, y de las federaciones sindicales europeas e internacionales ha de ser durante los próximos años la de enfrentarse a la crisis y sus consecuencias sobre el empleo y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras; al tiempo que se plantea un modo de salir de la crisis reactivando la economía mundial, que implique un cambio del modelo de crecimiento y el fin del modelo neoliberal de globalización.

La crisis está aportando penalidades y sufrimientos a los trabajadores, especialmente en aquellas áreas geográficas donde no existen sistemas de protección social o son insuficientes. La OIT estima que pueden destruirse más de 50 millones de empleos. Pero, al mismo tiempo, la crisis puede significar que, partiendo del desprestigio completo del modelo neoliberal cuyos principales preceptos sintetizaba el llamado Consenso de Washington y cuya responsabilidad en la generación de la crisis es máxima, se esté en condiciones de avanzar hacia un modelo económico sostenible y socialmente más justo.

Los gobiernos, coordinados los económicamente más fuertes en el G20, están aplicando políticas keynesianas para salir de la recesión mediante la reactivación de la demanda. Gobiernos e instituciones financieras internacionales parecen apostar por la regulación. La lucha contra el cambio climático y el desarrollo sostenible está pasando de la época de las declaraciones a la de los compromisos y la implementación de medidas. Sin embargo, no sucede lo mismo con los derechos fundamentales del trabajo. Las referencias al empleo apenas han merecido dos líneas en los 29 apartados de que consta la declaración de Londres.

En esta situación, si no queremos que superada la crisis las circunstancias vuelvan a ser más o menos como antes, sólo con algunas correcciones, es necesario conseguir la mayor protección de los trabajadores y preconizar las medidas más efectivas para la reactivación económica y la recuperación del empleo. El sindicalismo internacional debe promover con energía un cambio del modelo económico de la globalización sobre bases de:

- Regulación normativa del sistema financiero internacional y creación de órganos multilaterales de supervisión y control.
- Reforma democrática de las instituciones financieras y económicas internacionales.
- Gobierno democrático del mundo, también de lo económico y lo social.
- Liberalización comercial respetando los principios de un comercio justo.
- Universalización de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y del Trabajo Decente.
- Construcción de un nuevo modelo económico basado en los principios del desarrollo sostenible y en la eliminación de la pobreza. Nueva economía baja en emisiones de carbono y creadora de «empleos verdes». Negociación de la transición hacia ella y de los impactos en el empleo.

La CSI –en coordinación con la CES, la TUAC y Global Unions– ha sabido elaborar una plataforma sindical mundial, proponer un sistema de presión y negociación articulado entre los ámbitos nacionales y el mundial, forzar los límites de las habituales consultas en reuniones de esta naturaleza para apuntar un esbozo de negociación sindical mundial que debería tener importantes repercusiones para el futuro. Nada de lo anterior está consolidado y, por tanto, asegurado para el futuro. Por ello, resulta necesario mantener y reforzar la experiencia de cara a la siguiente cumbre del G20, que se celebrará en Nueva York el próximo mes de septiembre. Uno de los modos de hacerlo es mediante la participa-

ción directa de una representación sindical en un grupo de trabajo sobre empleo, del que ya se ha requerido su creación.

Los primeros pasos dados por la nueva Administración demócrata de los EEUU apuntan a un cambio tanto en política interior como en el campo de las relaciones exteriores. En este terreno el cambio es, ante todo, en las formas, que ahora parecen presididas por la voluntad de diálogo y la vuelta al multilateralismo, sin menospreciar los cambios en algunos otros contenidos. Si bien no se puede perder de vista que una potencia como los EEUU no dejará de defender nunca sus intereses nacionales, el modo de relacionarse puede suponer en sí mismo un valor importante, máxime si se compara con el extremismo unilateralista y conservador del Gobierno de George W. Bush.

En torno a la cumbre del G20

Los avances en la declaración de la cumbre de Londres del G20 respecto a la de Washington no se hubieran producido, probablemente, sin el cambio de gobierno en los EEUU. Estos avances deberían afectar también a la política exterior de los EEUU en dos regiones prioritarias para el trabajo internacional de CCOO: América Latina y la región euromediterránea.

En la declaración final de Washington y los primeros borradores de la declaración de Londres del G20 se han introducido el empleo y los temas sociales. La OIT tomará parte en el seguimiento y evaluación del impacto de las acciones relacionadas con el empleo. La cumbre se comprometió a abrir un debate más amplio sobre los valores clave y principios para un desarrollo económico sostenible y la elaboración de una «carta» sobre los mismos, según la propuesta realizada por la canciller Merkel.

Se comprometen 1,1 billones de dólares, en su mayor parte a través del FMI, para facilitar créditos a las economías emergentes y en vías de desarrollo que no puedan hacer frente a sus pagos con el exterior. Sin embargo, por el contrario, no se establecen nuevos planes para un estímulo coordinado de la demanda global.

Se ha alcanzado un acuerdo más amplio para reforzar la regulación de las finanzas mundiales, que incluye los «hedge funds» importantes y la persecución de los paraísos fiscales o «no cooperativos», en base a las listas del grupo GAFI¹ de la OCDE. Sin embargo, el control de la regulación se deja en manos del Foro de Estabilidad Financiera en lugar de establecer una «autoridad reguladora supranacional».

¹ GAFI son las siglas del Grupo de Acción Financiera Internacional, grupo de trabajo creado en el seno de la OCDE, que en la actualidad es la única instancia supranacional que tiene como objetivo combatir el lavado de dinero y las actividades ilícitas de los paraísos fiscales. El GAFI realiza estudios, emite recomendaciones y publica las listas –negra y gris– de los países y jurisdicciones que no aceptan cooperar con el GAFI y sus fines por tener legislaciones y prácticas permisivas con el blanqueo de capitales y otros delitos financieros.

La cumbre volverá a reunirse en 2009, para evaluar los resultados de la aplicación de las medidas adoptadas y aprobar otras nuevas (probablemente en septiembre en Nueva York, coincidiendo con las sesiones de la Asamblea General).

La previa acción coordinada de las centrales de la CSI con los Gobiernos del G20 y las propuestas al borrador de declaración, formuladas en Londres por la delegación sindical internacional, han tenido su impacto en la misma y se ha logrado subrayar la importancia de «las necesidades y empleos de las familias trabajadoras» y la necesidad de «restaurar la confianza, el crecimiento y los empleos».

La cumbre, condicionada en este aspecto por el diferente enfoque con el que llegaron a la misma los distintos países, no adoptó nuevas medidas de estímulo fiscal, sólo se comprometió a hacerlo «si fuera necesario». Sin embargo, respecto al empleo sí se logró introducir por iniciativa sindical: (1) que la declaración hiciera suyas las conclusiones de la Cumbre Social de Roma del G8, que incluyen una referencia a las discusiones de la próxima Conferencia de la OIT y a su propuesta de Pacto Mundial por el Empleo; (2) encomendar a la OIT la evaluación del impacto de las medidas adoptadas en el empleo y la formulación de nuevas propuestas en este campo; y (3) con ello, abrir el camino para alcanzar el objetivo sindical de establecer una cooperación estructurada y la creación de un grupo de trabajo sobre empleo en el seno del G20. Para lograrlo y conseguir un buen desarrollo de las otras dos referencias es necesario intensificar la presión sindical.

La declaración de Londres acoge una referencia a la llamada «Iniciativa Merkel-Tremonti» para adoptar «una Carta Global para una actividad económica sostenible». Se compromete a tratar, en la próxima cumbre, la consecución de un consenso global sobre los valores clave y los principios para ello. La importancia de esta cuestión, si se llegara a un acuerdo, es que la base de la iniciativa es el compendio que la OCDE está realizando de las principales normas económicas y sociales internacionales, incluyendo las normas laborales fundamentales de la OIT. La coherencia de las normas de la OMC, el FMI, el BM y la OCDE con las de la OIT es un objetivo fundamental del movimiento sindical internacional, que debería colocar en pie de igualdad a las normas fundamentales de la OIT con los principales instrumentos internacionales ratificados en los campos del comercio, las finanzas, la inversión y el desarrollo.

La debilidad política de la UE

Con la crisis como telón de fondo y con carácter previo a la reunión del G20 se celebró la Cumbre de Primavera de la UE bajo presidencia checa.

En el marco de la misma se celebró una cumbre social con la participación de la presi-

dencia del Consejo y los presidentes de los tres países: Chequia, España y Suecia; es decir, quien preside y aquellos que le sucederán en la presidencia.

Tanto en la cumbre social, donde CCOO intervino en representación de los sindicatos españoles, como en la cumbre europea se pusieron de manifiesto la dificultad de articular un marco común de actuaciones frente a la crisis y, como luego se pudo comprobar en Londres en la reunión del G20, la disparidad de criterios para consensuar un plan de actuaciones a escala internacional.

La UE, a las puertas de las elecciones al Parlamento Europeo, aparece ante la ciudadanía carente de impulso, debilitada frente a otras áreas del mundo, con riesgos serios de renacionalización de la iniciativa política; hechos que, además de restar eficacia a la acción en cada uno de los países, están logrando un incremento del euroescepticismo, que sin duda se va a manifestar con un creciente desapego de la población, que hoy amenaza con expresarse en forma de una altísima abstención en dichas elecciones.

La ampliación de la UE, mal digerida en lo político; el embarrancamiento del proyecto de Constitución Europea; el clima de inseguridad que la globalización sin reglas ha producido en sectores numerosos de la ciudadanía europea y que se proyecta contra las instituciones de la UE; la insensibilidad social que manifiestan y los intentos de recortar derechos laborales a través de iniciativas legislativas o de sentencias del Tribunal de Justicia Europeo (TJCE); la falta de liderazgo político –personal y de partido– de unos partidos políticos europeos desprovistos de fuerza, coherencia y proyección; el continuo abordaje, por parte de responsables políticos y medios de comunicación, de los grandes temas europeos en clave de las miopes políticas nacionales, son, con algunas otras razones, los que han sumido a la UE en un estado de aguda debilidad política y de gran distanciamiento entre sus instituciones y la población. El que esto ocurra en un momento de profunda crisis, pero también de esperanzas de cambio, es particularmente lamentable no sólo para la UE, sino para el resto del mundo, que debería tener a Europa como modelo de integración económica y política.

Contribuir a superar esta situación, desde la crítica y la propuesta, tiene que ser una prioridad del sindicalismo europeo y de la CES.

La crisis económica en España

En este contexto, España, que no está al margen del escenario económico internacional, vive su propia crisis, la de un modelo de crecimiento agotado, que ha explotado por demasiado tiempo ventajas competitivas asociadas casi exclusivamente al coste del factor trabajo.

Los datos estimados por el Banco de España para el primer trimestre de 2009 son muy

negativos, la caída de un 2,9% de la tasa interanual de evolución del PIB supone el peor resultado de la economía española desde la transición.

Los efectos que esta fuerte caída de la actividad económica ha tenido en el empleo en este mismo período han sido también dramáticos, el desempleo se ha situado en un 17% de la población activa, con más de cuatro millones de desempleados. Si bien el diferencial entre el paro registrado y la EPA apuntan a un importante crecimiento de la economía sumergida, así como al crecimiento de una nueva bolsa de inmigrantes en situación de irregularidad sobrevenida como consecuencia directa de la permanencia en el desempleo de una franja creciente de los mismos.

El crecimiento del desempleo en España tiene como origen la incapacidad de la economía para absorber el crecimiento de la población activa y la destrucción de puestos de trabajo.

El proceso de destrucción, que comenzó en la construcción residencial y los servicios vinculados a la misma, se ha extendido por el conjunto de los sectores de la economía, incluida la industria.

La altísima proporción de trabajadores temporales sobre el total de asalariados, cuyos costes de despido son prácticamente nulos, ya que la mayor parte de los despidos se hace a la finalización de los contratos, está detrás de esta fuerte caída del empleo, un millón trescientos mil trabajadores menos que hace un año.

Estamos, por tanto, sufriendo un ajuste pasivo de la crisis, lo que evidenciaría la escasa eficacia –dada la magnitud del problema– de las medidas puestas en marcha por el Gobierno para hacerle frente, pero también las enormes debilidades del modelo de crecimiento desarrollado en nuestro país en los últimos años, basado en la especulación inmobiliaria y en la especialización productiva en sectores con bajos niveles de innovación y productividad, bajos salarios y alta precariedad.

En términos macroeconómicos, en la actualidad el principal riesgo de desequilibrio va a ser el déficit público, ya que la prácticamente estabilización del IPC en los últimos meses, con algunos ligeros decrecimientos en algún mes, está haciendo que, por ahora, la inflación haya dejado de ser un problema en términos de diferencial con la UE, apenas medio punto en febrero de 2009.

La mayor contracción de las importaciones con una reducción en volumen del 30% en enero de este año (las exportaciones han disminuido en un 23%) está suponiendo una reducción del déficit exterior, en el cuarto trimestre de 2008 era del 7,8% del PIB frente al 9% de la media anual, aunque aún se mantiene en volúmenes elevados.

El crecimiento de los gastos derivados de las políticas anticíclicas, principalmente el

gasto en protección por desempleo, así como el esfuerzo inversor desarrollado por el Gobierno en obras públicas para reducir la sangría de empleo en el sector de la construcción, con unos ingresos que se están reduciendo por efecto de la menor actividad económica, puede suponer un déficit del Estado al final del año de un 7%.

Es verdad que hay margen de endeudamiento, ya que las previsiones oficiales son que la deuda pública llegue al 46% del PIB este año, aún muy por debajo de la media de la UE que está en un 68%. Pero un rápido crecimiento del endeudamiento público puede añadir dificultades a la recuperación del crédito para las familias y las empresas.

Por eso, las mayores necesidades de gasto público que demanda la actual crisis económica deben ser cubiertas, en primer lugar, por nuevos ingresos fiscales, lo que requiere una vuelta atrás en el proceso de desfiscalización de las rentas altas experimentado por la Hacienda pública en el último decenio. Es decir, por una subida de los tipos máximos del IRPF y por el restablecimiento del impuesto del patrimonio, o un nuevo impuesto sobre grandes fortunas, así como reactivar la lucha contra el fraude fiscal.

El mercado laboral y el necesario cambio de modelo productivo

Las causas de la situación que vivimos en España, hay que reiterarlo, no residen en el mercado laboral; las razones últimas de la profundidad de la crisis no hay que buscarlas ahí. Algunos sectores de opinión han dedicado ingentes esfuerzos a intentar convencer a la sociedad de que únicamente la situación internacional era la que estaba provocando la caída, en picado, del ciclo económico de bonanza en España, con las consecuencias derivadas de destrucción de empleo y deterioro social.

Como ya apuntamos desde CCOO antes del 9º Congreso Confederal: «De la crisis no se sale deteriorando los derechos laborales y reduciendo el papel de los sistemas de protección».

España habría entrado en crisis aun sin crisis internacional. Ésta, cierto es, ha venido a empeorar lo que ya presentaba síntomas evidentes de gravedad.

La crisis española tiene características propias, derivadas de un tejido productivo, el español, que arrastra déficit estructurales, incapaz de competir en un mundo de economía abierta, como pone de manifiesto el desequilibrio en la balanza comercial aun en unas circunstancias como las actuales, que no se puede compensar con llamamientos voluntaristas al consumo de bienes y servicios españoles.

La crisis española se produce por el agotamiento de un modelo de producción que ha servido, aprovechando unas determinadas ventajas competitivas propias de nuestro país,

para el impulso del crecimiento económico y la modernización de España en las últimas décadas. Ese impulso ha llegado a su fin. Se ha alargado durante excesivo tiempo la explotación de esas ventajas competitivas muy vinculadas al factor coste de trabajo, incluida la protección social, descuidando la necesaria e imperiosa transformación del caduco modelo productivo. Las reformas que se han venido sucediendo como parches a corto plazo han puesto el acento donde no había necesidad, con el propósito de estirar el mantenimiento de esas ventajas a las que antes aludíamos. Esas reformas que pretendían seguir explotando la misma veta y privilegios son defendidas por sectores muy influyentes y sus altavoces mediáticos; según ellos, para aumentar la competitividad y la productividad de nuestras empresas hay que modificar el Estatuto de los Trabajadores y replantearse qué Seguridad Social queremos y nos podemos permitir. Desde CCOO hemos rechazado esta tesis, porque nos parece una fuente exhausta y ya exprimida hasta la última gota.

Otra alternativa pide paso

CCOO planteamos una alternativa de trabajo distinta que, poco a poco, se va abriendo paso en la sociedad. Las críticas fueron feroces cuando explicitamos que no estábamos en disposición de aceptar la congelación generalizada de los salarios en la negociación colectiva. Como por esta vía no hallaron luz, quisieron cobrarse otra pieza básica, la reducción en 3 puntos de las cotizaciones a la Seguridad Social. Como es lógico, no hubo acuerdo en la firma de los convenios colectivos.

Seguimos sin compartir la idea de que para salir de la crisis hay que abaratar los costes salariales directos e indirectos. Parece obvio que no se puede combatir con eficacia la caída del consumo con menos recursos para poder consumir. Además, la deflación que se apunta en el horizonte puede agravar los síntomas de la crisis y traer como consecuencia mayor destrucción de tejido industrial y de puestos de trabajo.

En este contexto, también hemos rechazado la tesis de una supuesta reforma laboral que flexibilizara aún más nuestro mercado de trabajo. Las estadísticas recientes avalan nuestra posición de que la flexibilidad sin más no crea puestos de trabajo, ni estables ni temporales. En España, el despido no es caro ni el mercado laboral rígido, son mitos que nos quiere imponer un discurso ya superado por la realidad.

Esta es la clave del rechazo sindical a la propuesta de contrato único. El contrato único supone un paso más en la ruptura del principio de causalidad, en este caso acompañado de la causa de la extinción del contrato de trabajo, puesto que es sólo voluntad unilateral del empresario y su libre valoración de las circunstancias que aconsejan su acción las que hacen posible la extinción del vínculo contractual, cuyos efectos inmediatos serían la reducción del coste del despido, la eliminación de la causalidad y del control judicial.

Hay una cultura de empresa muy extendida en nuestro país que dice que la temporalidad, que oscila entre unas tasas del 27% al 35%, ha sido la causa de nuestro despegue económico y del crecimiento espectacular del Producto Interior Bruto (PIB), lo que nos ha llevado a crear el doble de empleo que la media europea (zona euro). Ciertamente es, pero también es verdad que ahora duplicamos la tasa de destrucción de puestos de trabajo a una celeridad muy superior a la media de nuestro entorno geográfico.

Tampoco creemos que la solución a los males actuales, en relación a la competitividad de las empresas, venga por la reducción de las cotizaciones sociales. Lo que sostienen las organizaciones patronales, de llevarse a efecto, supondría transferir a excedente empresarial directamente, y de una sola tacada, 11.500 millones de euros, al tiempo que al finalizar el año en curso la Seguridad Social arrojaría un déficit de 9.000 millones de euros. En un máximo de 7 años, si se aplicara una medida de este calado, nos llevaríamos por delante el Fondo de Reserva de la Seguridad Social y al poco tiempo el Sistema Público de Pensiones. No compartimos las tesis expuestas. Estamos trabajando en la dirección opuesta, aportando ideas, realizando propuestas y elaborando alternativas que pongan a los trabajadores en el centro de la cuestión. Contra los derechos de los trabajadores no existe solución ni alternativa social viable.

Hablamos de personas

Nos preocupan las personas; todos aquellos que queriendo trabajar no pueden hacerlo, los que buscan empleo y no lo encuentran, los que lo han perdido, los que se incorporan por primera vez al mercado laboral... Nuestro sistema de protección social tiene límites y en el contexto actual, en el que menguan los ingresos regulares y crece la demanda de prestaciones, la caja del Instituto Nacional de Empleo (INEM) no va a poder atender las peticiones en aumento.

Valoramos el compromiso del Gobierno de que, más allá de las circunstancias coyunturales, se dará cobertura a las personas que han perdido o pierdan el empleo en esta situación de crisis. Pero no hay que olvidar que los sistemas públicos de protección social contra el desempleo, tanto en su vertiente contributiva como asistencial, no van a ser suficientes para cubrir todas las necesidades si el ciclo bajista económico se extiende sin fecha de caducidad. Ya se está conformando una zona de exclusión social muy preocupante, según datos del Ministerio de Trabajo unas 300.000 personas, aunque las cifras oficiales del desempleo indican que son más de un millón de ciudadanos, que se solapan, quizás, con la economía sumergida y las personas perceptoras de rentas básicas o salarios de inserción.

Los datos reales son desconocidos porque falta coordinación eficaz entre las distintas Administraciones Públicas, incluidas las comunidades autónomas, que tienen compe-

tencias en este terreno transferidas por el Estado. Esas bases de datos dispersas habría que ponerlas en relación unas con otras para saber la dimensión real del creciente fenómeno de exclusión. Hay que buscar elementos de cobertura, de protección y de empleo para estas personas que están en situación de mayor riesgo con los recursos disponibles y con otros que habría que aprobar mediante vías de financiación imaginativas.

Hay otros temas pendientes que están relacionados con el cumplimiento de lo acordado anteriormente en el diálogo social, como es la reforma de Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, el fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo, el desarrollo de la reforma de 2006, y todo lo que tiene que ver con el encadenamiento de contratos, las contratas y subcontratas.

También hay que definirse sobre la complementariedad de las rentas activas, salarios de inserción, y determinar si vamos al establecimiento de un suelo en el ámbito del Estado o no, siendo conscientes de que tenemos que incorporar a las comunidades autónomas.

Otro puntal de la coyuntura pasa por frenar la sangría de destrucción de empleo. Primero protección social y, en paralelo, movilizar recursos para reactivar la economía, sabiendo que los milagros no existen y que gran parte de la solución reside en una mayor proactividad de la Unión Europea y en la acción concertada de los gobiernos a escala mundial.

Desde CCOO le hemos hecho saber a la vicepresidenta segunda y ministra de Economía que para operaciones de cosmética no cuenten con nosotros. Si el Gobierno va en serio contra la crisis, nosotros estaremos con el mismo propósito y empeño.

Nuevo modelo productivo

Muy ligado a la crisis que padecemos se encuentra el reto fundamental que tiene nuestro país: la transformación del modelo productivo, algo que no será posible a corto plazo. Hemos de pensar en un período de 10 o 15 años, pero la primera piedra para ese nuevo paradigma de producción hay que ponerla ya, empezando a actuar en los sectores que nos han llevado a remolque hasta aquí mismo. Esto no puede interpretarse como un «dejar de la mano» al sector de la construcción hasta su hundimiento total, ni como un abandono del sector servicios. Ambos deben jugar en el futuro un papel importante en la generación de empleo, pero de mayor calidad si cabe.

Hay que elaborar un plan de infraestructuras coherente para anticiparnos al futuro, que no es igual a lanzarse a echar hormigón a las carreteras sin ton ni son. Hay que hablar de intermodalidad y de movilidad en las grandes ciudades. Hay que hablar de eficiencia energética. Hay que introducir en el PIB nuevos conceptos sociales. Hay que establecer una política de vivienda adecuada, sin volver a la locura de construir 800.000 viviendas al

año. En esta situación de crisis, los bancos son los mayores propietarios de pisos en nuestro país, una paradoja que puede revertir en positivo a la sociedad si, en colaboración con las distintas Administraciones Públicas, ponen su stock en el mercado en condiciones asequibles para la inmensa mayoría. Bien es cierto que esta medida no sería factible sin abrir el grifo del crédito, hoy todavía bastante cerrado a las familias.

En definitiva, hay que incidir en el futuro y en la coyuntura. En el campo de acción inmediato, el Gobierno, a nuestro parecer, ha llevado al Parlamento un plan de actuación urgente de alto riesgo que incide en la idea de un modelo ya gastado, lo que unido a la lógica de las mayorías parlamentarias en precario puede terminar desembocando en lo que nadie desea: el conflicto social.

Desde CCOO le venimos diciendo al Gobierno que es preciso un plan de choque para la coyuntura que mire a las personas, y que busque la dinamización de los sectores económicos que pueden sostener y generar empleo en mayor medida. El desarrollo práctico de la Ley de Dependencia y las iniciativas de crédito a las empresas y las familias son esenciales para ver la luz al final del túnel en el que estamos inmersos ahora. Por lo que respecta al sistema financiero, CCOO está ultimando una propuesta para abordar una reforma de este sector. Se está trabajando en una reforma de calado que tiene propuestas rigurosas, para intentar conseguir que el crédito vuelva a empresas y familias.

También sobre una Ley de Cajas, ya que las cajas son lo más parecido que existe a una banca social. Queremos que tengan un estatus que evite una posible privatización y que mantengan su naturaleza jurídica. Sobre este tema ya hay un grupo de trabajo que tendremos ocasión de discutir y cerrar con una alternativa que complemente y dé salida a una de las partes de la propuesta que estamos realizando.

Personas, economía y sector financiero son las piedras angulares para salir de la crisis. Pero también es necesario, como hemos apuntado antes, poner las luces largas para ver más allá del presente inmediato y eludir el atrapamiento en los temas recurrentes de siempre, la reforma laboral y la reforma de la Seguridad Social siempre en clave de pactar una transferencia de rentas del trabajo a rentas del capital. A esta lógica CCOO no le prestará sus esfuerzos.

Estamos por una apuesta de calado y de futuro; una apuesta de cambio del modelo productivo en España que exige de nuevas fortalezas del sistema educativo. España ha dado un salto de gigante en materia educativa en los últimos decenios. Se ha generalizado la educación. Ahora necesitamos ganar la batalla de la calidad del sistema educativo en todos los niveles, y muy especialmente en la Formación Profesional. La FP ha avanzado, pero no lo suficiente. El sistema educativo ha de ponerse en relación con el entramado productivo; esto es, con el mundo de la empresa, porque la FP no puede ser, bajo ningún concepto, el refugio del fracaso escolar. Un país moderno no puede permitírselo. Hasta aquí han convivido una franja de trabajadores de alta cualificación con una intermedia

muy débil y una tercera descualificada muy numerosa, que ha sido precisamente la que ha sustentado el modelo industrial de crecimiento hasta nuestros días.

Es necesario también apostar por un reforzado sistema de protección social, que al día de hoy está desempeñando un rol anticíclico de primera magnitud. En este capítulo, CCOO desea cooperar en los trabajos parlamentarios de renovación del Pacto de Toledo. Nosotros consideramos que no sólo hay que hablar de contención del gasto, sino también de la capacidad de generar ingresos en la Seguridad Social a partir de elevar las bases mínimas de cotización y de incrementar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), consiguiendo de este modo mejorar notablemente las arcas de la Seguridad Social. En cualquier escenario que se dé, en CCOO estamos comprometidos con el sistema público de Seguridad Social y con el sistema de pensiones en particular.

España no puede entrar en el futuro importando modelos que no son propios del ámbito europeo, tenemos que entrar en el porvenir de la mano del desarrollo social de la Unión Europea.

CCOO considera que la estrategia de diálogo social que se concibió en julio de 2008 debe reorientarse a la luz de la evolución de los acontecimientos. Por tanto, es imprescindible dar un nuevo impulso a la concertación social. Este impulso es necesario si queremos salir, más pronto que tarde, de la crisis, con los menores costes sociales posibles y más reforzados. La prioridad es salir de la crisis, pero tan importante como ello es cómo se sale de la misma.

Es para este objetivo la propuesta de **UN PACTO POR LA ECONOMÍA, EL EMPLEO Y LA COHESIÓN SOCIAL**, desde el que **intervenir para hacer frente a la actual coyuntura de crisis**: protegiendo más y mejor a quienes más la sufren, los parados, para evitar que caigan en riesgo de exclusión social; reactivando la economía para evitar que se siga destruyendo empleo y reformando nuestro sistema financiero para garantizar el flujo de crédito a las familias y empresas.

Y, en paralelo, actuando con visión estratégica para cambiar el patrón de crecimiento que ha seguido la economía española hasta la fecha y que es responsable, en gran medida, de la situación por la que atravesamos: debemos apostar por una base industrial sólida que invierta en I+D+i, por mejorar el sistema educativo y vincularlo más y mejor al sistema productivo, y por consolidar y ampliar nuestro sistema de protección social.

Construir el Pacto por la Economía y el Empleo va a exigir volcar todos los esfuerzos de la sociedad para enfrentar la crisis, sus efectos más negativos en términos de destrucción de empleo y de tejido productivo, y establecer las bases de un nuevo patrón de crecimiento que garantice mayor riqueza y un mejor reparto de la misma asegurando la cohesión social. Todo ello requiere de una negociación y compromiso sincero en el que se impliquen con capacidad de liderazgo el Gobierno, la patronal y los sindicatos. En con-

secuencia, éstos deben ser sus principales protagonistas y el marco para llevar a cabo esta negociación debe ser el del diálogo social.

En un Estado fuertemente descentralizado como el español, las CCAA, que en estos años han asumido importantes competencias en todos los órdenes, deberán asumir un papel activo. El Gobierno central deberá coordinar las medidas que éstas ya están adoptando con las que se puedan acordar en el ámbito nacional.

Desde hace días estamos discutiendo con UGT, que había canalizado su propuesta hacia la Conferencia de Presidentes de Comunidades, para que asuma nuestras propuestas, y lo ha hecho, incorporando protagonismo de las comunidades autónomas, que por otra parte ya estaba recogido en nuestra propuesta porque es evidente la descentralización, sin posible retorno, de nuestro Estado. Los trabajos están muy adelantados y en unos pocos días podemos presentar en sociedad esta alternativa conjunta.

El pacto que proponemos deberá contemplar los compromisos concretos sobre las medidas urgentes que deben implementarse de forma inmediata (protección a los desempleados y desempleadas, reactivación económica, revisión del sistema financiero) y aquellas cuestiones más estratégicas (política industrial, I+D+i, mejora educativa y de la formación profesional, consolidación del sistema de protección social) que se abordarán posteriormente con objetivos, método y calendario previamente determinados. Todo ello supone superar la distinción, que se establecía en la declaración de julio de 2008, entre temas objeto de negociación y aquellos acotados a la información y la consulta, para pasar todos ellos al ámbito de la concertación.

CCOO es plenamente consciente de que tras alcanzar un pacto como el que proponemos hay que garantizar su aplicación, y para ello es indispensable contar con suficientes recursos económicos, aun sabiendo que éstos no son ilimitados. Por tanto, así se debe plantear, cuando menos: **Flexibilizar, aunque sea temporalmente, los márgenes de endeudamiento y revisar la política fiscal aplicada hasta la fecha.** Nuestras propuestas, que necesitan un espacio de negociación y recursos y también necesitan alternativas, y éstas tienen que ver con reflexiones realizadas por el Gabinete Confederal, con documentos que se han ido elaborando, que parecen adecuados y que hemos incorporado.

Por tanto, para CCOO la estrategia de diálogo social que se concibió en julio de 2008 debe reorientarse, a la luz de la evolución de los acontecimientos. Es imprescindible dar un nuevo impulso a la concertación social si queremos salir, más pronto que tarde, de la crisis, con los menores costes sociales posibles y más reforzados. La prioridad es salir de la crisis, pero tan importante como ello es cómo se sale de la misma.

Deberíamos publicitar la propuesta del sindicato, divulgarla en un documento amplio, y otro más breve, y hacer un reparto masivo de nuestras propuestas. Si consensuamos con UGT la propuesta, que esperamos sea dentro de muy poco tiempo, podríamos con-

vocar rueda de prensa conjunta y después, de forma descentralizada, hacer también la presentación del acuerdo en el conjunto de las comunidades autónomas y trabajar con ello: en los centros de trabajo, en los sectores, que será la mejor manera de armar la propuesta, dotarla de respaldo social e intentar que se abra espacio.

La negociación colectiva en el contexto de crisis económica

Para fortalecer la negociación colectiva, pieza básica para la posición del sindicato en el mundo del trabajo, en las empresas y en los sectores, hay que retomar la reivindicación de una Ley de Participación Institucional que incluya varios aspectos: reforma de la LOLS, del ET. Necesitamos hacer una incursión importante en elementos de participación sindical en la empresa, y aquí los elementos de intercambio se sitúan en el gobierno de la organización del trabajo, para conseguir que desde la flexibilidad gobernada en las empresas actuemos sobre los factores de flexibilidad interna, en lugar de la recurrente apelación a la flexibilidad externa que hacen las empresas.

En este campo hemos iniciado un trabajo en la Secretaría de Acción Sindical, con el conjunto de las organizaciones, para armar las propuestas y elementos complementarios, de los cuales algunos se apuntan en este documento y otros en el Programa de Acción del Congreso Confederal.

Al mismo tiempo, en el ámbito bipartito, apostamos por establecer un marco que permita que la negociación de los convenios colectivos contribuya a favorecer la apuesta por el empleo.

Para CCOO, la negociación colectiva es un instrumento clave para la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, a través de la regulación de las condiciones económicas, de empleo y de trabajo, el establecimiento de derechos laborales colectivos e individuales o de participación sindical.

Los objetivos generales de CCOO en relación a la negociación colectiva, la estrategia a seguir, las medidas y los instrumentos para avanzar en la consecución de los mismos fueron recientemente definidos en el Programa de Acción aprobado en el 9º Congreso Confederal.

A principios del pasado mes de diciembre, en los primeros contactos con las confederaciones empresariales, tras los cambios producidos en el equipo de dirección de CEOE, se pudieron constatar las dificultades que más tarde se materializarían en torno al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

Sobre la patronal, que son dos y claramente diferenciadas, tienen que tener distinto tra-

tamiento. CEOE ha hecho un viaje en una determinada dirección, sobre el que hemos reflexionado ampliamente. No es la CEOE de hace unos años. Es una patronal que sabe que en el actual contexto de crisis existe una oportunidad para que sus propuestas se abran espacio.

Tenemos que convencerles de lo contrario, y hacerlo mediante el diálogo o acumulando fuerzas, porque vamos a tener un conflicto y es deseable que se sustancie en el terreno del debate y no derive en otras cosas.

También debemos activar el trabajo hacia el Parlamento, y trasladarle que las propuestas sindicales son útiles para el país, que contienen buenas líneas de trabajo y de futuro para salir de esta crisis, y no sólo para la gente que nosotros representamos, sino para el conjunto de la sociedad.

Tenemos que hacer todos los esfuerzos posibles para que CEOE vuelva a la senda del diálogo social, y esto es una tarea no sólo sindical, también del Gobierno y otros actores, que tendrán que advertirle a la patronal sobre la importancia del diálogo social.

En este sentido, el Gobierno tiene la obligación de impulsar el diálogo social si, además, quiere que el debate del Estado de la Nación que se celebrará el 12 de mayo dibuje un horizonte más claro. Además, al día siguiente, debería convocar a las organizaciones sindicales y empresariales para identificar los elementos de debate que permitan alcanzar un gran acuerdo.

Nosotros estamos en condiciones de marcar una impronta en el debate económico y social en este país, y tenemos la decisión de hacerlo, y las fuerzas políticas y sociales deben ser conscientes de ello.

En diciembre, CEOE rechazó la propuesta de CCOO y UGT de ir a una prórroga del ANC-2007 para 2009, de manera que se despejaron de forma rápida las indicaciones unitarias para la negociación de los convenios y así centrar los esfuerzos en el marco del diálogo social tripartito.

Las reuniones de enero y febrero confirmaron los malos augurios en torno al giro de las posiciones de CEOE y su intención de modificar, de forma radical, las indicaciones para la negociación colectiva, con cambios sustanciales en el modelo de política retributiva y la inclusión de demandas empresariales que ya fueron objeto de controversia y falta de consenso en anteriores negociaciones interconfederales, bilaterales o tripartitas (control del absentismo por las mutuas, flexibilidad en la contratación y en el despido, reducción de tres puntos en las cotizaciones sociales...).

La inclusión de las materias propuestas en el ANC que, además de no ser compartidas, forman parte de otros escenarios de negociación o, como es el caso de la Seguridad

Social, están sometidas a revisión en el Parlamento, así como la negativa a profundizar en materias como la igualdad, están en la base del desacuerdo para la renovación del ANC.

Por otra parte, es un grave error cuestionar en esta coyuntura la referenciación de los salarios al objetivo de inflación del BCE y volver a utilizar referencias de inflación pasada o, lo que es todavía más surrealista, la del mes en que se negocia, pretendiendo convertir ese momento en la proyección para todo el año. Esa y no otra era la propuesta empresarial.

CCOO mantiene la necesidad de aplicar una política salarial que garantice, como regla general, una mejora moderada de los salarios y el aumento de los salarios más bajos, especialmente los que están muy alejados del salario medio nacional. Este objetivo es compatible con abordar aquellas situaciones coyunturales, para las que tanto el ANC como los convenios sectoriales contemplan, estos últimos por mandato estatutario, mecanismos de actuación.

Estamos convencidos de que existen otras fórmulas que, canalizadas a través del diálogo social y la propia negociación colectiva, permitirán afrontar con mayor eficacia, equidad y ponderación los problemas a los que se enfrentan las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto, exigiendo el consenso para adoptar medidas coyunturales ante problemas coyunturales y medidas estructurales ante problemas estructurales.

Existen muchos ejemplos adoptados en empresas y sectores con graves problemas económicos, tanto en plena fase de crecimiento general de la economía como en anteriores periodos de crisis. En el momento actual, también se están alcanzando acuerdos entre empresas y sindicatos, cuando se ponen el diálogo y los intereses generales por encima de las decisiones unilaterales y los intereses de una sola de las partes.

La política salarial defendida por CCOO, equilibrada y de eficacia demostrada, no pretende aprovechar y agotar el incremento de la productividad ocasionada por la destrucción de empleo de este último periodo y sí reclamar que los beneficios empresariales, que los hay en muchas empresas, se utilicen con carácter prioritario en la inversión productiva, el aumento del empleo de calidad y la mejora de la cualificación de las plantillas, objetivos todos ellos explícitamente adoptados en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, como factores para generar productividad y competitividad, pero insuficientemente aplicados por las empresas.

Una referencia general de incremento salarial por debajo del objetivo de inflación, como reclaman las organizaciones empresariales, sería una acusación inaceptable hacia los trabajadores y sus salarios como causantes o responsables de la crisis, acusación que si no es admisible en otro tipo de crisis, aún lo es menos en ésta.

CCOO rechaza las pretensiones de generalizar la congelación de los salarios o la pérdida de poder adquisitivo, eliminando o devaluando las cláusulas de garantía, y denuncia la vulneración de los convenios y acuerdos ya pactados para 2009 y años sucesivos, pues se incumplirían de forma unilateral los compromisos adquiridos, sin mediar acuerdo que los sustituya, si la situación de la empresa así lo requiriese.

Nuestras posiciones en torno a la negociación colectiva han sido consensuadas con la Unión General de Trabajadores, por lo que –ante la imposibilidad de concertar un nuevo ANC– se suscribió, el 7 de marzo, un documento con los criterios unitarios de CCOO y UGT para la negociación colectiva y el empleo, bajo el lema **«Propuestas sindicales frente a la crisis y por unas condiciones de trabajo y empleo dignas»**.

De igual manera que enlazan con las orientaciones aprobadas por la Confederación Europea de Sindicatos para abordar la negociación colectiva en el contexto de una depresión económica, acometiendo con decisión el falso dilema de la moderación salarial como opción para salvar una parte del empleo existente, reforzando la coordinación de las políticas sindicales para evitar los intentos de salir de la crisis a través de un dumping salarial originado por la equívoca idea de competencia entre Estados o entre trabajadores de los diferentes Estados.

Desde esta base, la CES propone que las negociaciones colectivas en materia de salarios deberían orientarse hacia la suma de la inflación y la tendencia al alza de la productividad, así como a resolver el problema de los salarios de pobreza, evitando que la crisis tenga un efecto aún mayor sobre los trabajadores que se encuentran en el último eslabón del mercado laboral y que tienen una posición estructuralmente muy débil en los procesos de negociación.

La CES, en diciembre del año pasado, realizó un llamamiento a todas sus organizaciones afiliadas para que actúen urgentemente en el problema de los salarios bajos y movilicen todas sus políticas e instrumentos para garantizar que, en cada país europeo, exista un salario mínimo y decente. En España, tanto CCOO como UGT venimos trabajando en este objetivo desde hace años, en el marco del diálogo social en relación con el SMI y en la negociación colectiva, promoviendo los salarios mínimos sectoriales, la eliminación de las diferencias retributivas discriminatorias y el mayor aumento en los salarios más bajos.

Los convenios colectivos en el primer trimestre de 2009

En el proceso de negociación y revisión de los convenios colectivos para 2009 se está produciendo una mayor tensión de la habitual, motivada por la ofensiva empresarial en torno al cuestionamiento de los acuerdos salariales pactados con anterioridad (convenios plurianuales).

El Consejo Confederal ratifica su firme voluntad de cumplir y hacer cumplir los acuerdos de carácter plurianual que las organizaciones sindicales hayamos suscrito, y llama la atención sobre los riesgos que comportaría para el futuro el cuestionamiento de este modelo de negociación.

Aún a falta de datos definitivos, sí podemos adelantar que en un número significativo de convenios colectivos de carácter plurianual con vigencia en 2009 se han producido desacuerdos en torno a la revisión de las tablas salariales para 2009 y, en consecuencia, no se ha materializado el incremento salarial pactado en su día. En algunos casos se ha interpuesto un conflicto colectivo por la vía judicial (previamente también han pasado por organismos de solución extrajudicial de conflictos, sin alcanzar acuerdo) y en otros casos hay un conflicto laboral abierto acompañado de movilizaciones de los trabajadores. Se observa también un cierto aumento en las solicitudes de empresas que desean acogerse a la cláusula de inaplicación del régimen salarial.

En la negociación de convenios cuya vigencia se inicia en 2009 también se está produciendo una conflictividad inducida por el intento de empresas y patronales de restar del incremento a pactar en 2009 el 0,6% de diferencia entre IPC previsto y el real en 2008. Los planteamientos empresariales de congelación salarial, entre otras propuestas regresivas (eliminación de complementos, derechos sociales, retribuciones variables, etc.), están más presentes que en años anteriores y, por ello, hay indicios de que la negociación de los convenios será este año más larga y también conflictiva que en el pasado reciente. Los próximos meses serán determinantes para apreciar la dimensión y efectos de esta conflictividad.

En este contexto es necesario señalar que hay una parte del empresariado y de las organizaciones empresariales que están respetando los pactos establecidos en convenios vigentes o que, tras un intento de cuestionamiento, se han avenido en procedimientos de mediación. En los convenios con efectos económicos en 2009 y registrados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) hasta marzo de este año (la práctica totalidad aún son revisiones de convenios plurianuales), el incremento salarial medio ha sido del 2,7%, siete décimas más que el IPC previsto y siete décimas menos que en los de 2008. Esta diferencia viene producida, fundamentalmente, por los convenios que establecen el incremento salarial en base al IPC pasado, ya sea como fórmula definitiva o como criterio inicial hasta que se constata el IPC real del año en curso o que puede revisarse si éste supera el IPC del año anterior.

De otra parte, el pasado 10 de febrero, las confederaciones empresariales y sindicales firmamos el cuarto Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC IV), dando continuidad para los próximos cuatro años al Acuerdo que sostiene el Sistema de Mediación y Arbitrajes de conflictos colectivos de ámbito superior a comunidad autónoma y gestiona la Fundación SIMA. Un acuerdo que, si bien no ha introducido grandes modificaciones, ha abierto la puerta a que, en el marco del ASEC, puedan tener cabida

en el futuro procedimientos para la solución de conflictos en torno a los acuerdos de interés profesional celebrados entre trabajadores autónomos dependientes y las empresas de las que dependen, así como para atender los conflictos colectivos que surjan entre el personal laboral y funcionarios públicos y las Administraciones para las que prestan sus servicios.

Posteriormente, el pasado 15 de abril, se firmó con el Ministerio de Trabajo el Acuerdo Tripartito para la financiación del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

La experiencia acumulada en estos años en torno a los sistemas de autocomposición de conflictos laborales, en el ámbito del Estado y en las comunidades autónomas, nos permite hablar de la consolidación de los mismos y del progresivo aumento de su actividad y eficacia, a la vez que ponemos en nuestro punto de mira superar los déficit detectados en relación a la aún insuficiente utilización en determinados tipos de conflictos –bloques de la negociación de los convenios, de la actividad de las comisiones paritarias, etc.– o por parte de un elevado número de las empresas adheridas o vinculadas a estos sistemas.

Proceso de movilizaciones

Las manifestaciones habidas el 1 de mayo han contado con una mayor participación que en los últimos años. La crisis y la destrucción de empleo, junto a los procesos de movilización desarrollados en la mayoría de las comunidades autónomas, en sectores y empresas, han contribuido a ello.

Se ha realizado un notable esfuerzo por parte de las organizaciones para trasladar las iniciativas y propuestas de CCOO frente a la crisis. Esfuerzo que ha de tener continuidad, no sólo para reforzar la propuesta que por el empleo y el cambio de modelo productivo realizamos, sino también para preparar la movilización europea del próximo 14 de mayo.

Líneas estratégicas para el próximo período, en el plano externo e interno

La primera responsabilidad que tiene contraída el Consejo Confederal es la de aplicar con método, rigor y determinación el Programa de Acción aprobado, por muy amplia mayoría, en el 9º Congreso. En él establecimos las líneas de trabajo para el mandato que se inauguraba y que básicamente se referían a: situar el papel central del trabajo en la sociedad; demandar un cambio de modelo productivo y una mejor redistribución de la riqueza para ganar en igualdad, cohesión social y sostenibilidad; desarrollar más acción sindical en las

empresas y más negociación colectiva; contribuir a globalizar los derechos de los trabajadores; ampliar la cooperación en nuestro trabajo sindical; asegurar la participación activa de la afiliación y su vinculación con la actividad del sindicato, y gestionar con eficacia los recursos para mejorar la relación con la afiliación y el funcionamiento de la organización.

En las presentes condiciones lo fundamental es salir a la ofensiva con nuestras alternativas para enfrentar la crisis y particularmente la sangría de empleo que está acarreado, con los ojos puestos en el cambio de modelo de crecimiento. Estas alternativas las hemos condensado en el documento «Pacto por la Economía, el Empleo y la Cohesión Social» que el pasado 28 de abril aprobó la Comisión Ejecutiva Confederal.

A este respecto nos debemos proponer una campaña de divulgación de las propuestas que el citado documento contiene, y para ello debemos continuar y, si cabe, intensificar las asambleas que se han venido realizando en territorios y sectores en este tiempo. Como material de apoyo editaremos lo que coloquialmente hemos venido denominando «documento largo», el documento resumen y un cartel mural, donde se sinteticen las principales propuestas.

En paralelo, tenemos que procurar que nuestras valoraciones y propuestas tengan el máximo consenso entre los agentes sociales y políticos. Para ello ya hemos mantenido conversaciones con UGT y estamos trabajando para alcanzar un acuerdo, sintetizando las posiciones de ambas organizaciones. A este respecto deberíamos plantearnos la posibilidad de organizar un acto conjunto, del que deberíamos determinar su composición, para darlo a conocer a la opinión pública.

En esta dirección, esta iniciativa deberá ser trabajada con CEOE y CEPYME y posteriormente con los grupos parlamentarios, haciendo especial hincapié en el partido que sustenta al Gobierno y en el principal partido de la oposición, para acabar exigiendo algún tipo de pronunciamiento del Gobierno, máxime teniendo en cuenta que el 12 de mayo se celebra el debate parlamentario sobre el Estado de la Nación, que es una inmejorable ocasión para anunciar un relanzamiento del diálogo social. En el discurso público que venimos realizando y en los encuentros que hemos venido manteniendo con diferentes Ministerios, muy especialmente desde la remodelación ministerial, ya hemos insistido en esta dirección.

Del proceso de elaboración de la propuesta de pacto surgió la necesidad de fijar posición sobre uno de los temas más determinantes de las salidas que apuntamos para hacer frente a la presente crisis, que no es otro que la revisión del sistema financiero español. Para ello, organizamos un grupo de trabajo coordinado desde la dirección confederal y con el protagonismo que le corresponde a COMFIA, particularmente en relación a la situación de las cajas de ahorros. El documento en el que se fijan, en extenso, nuestras valoraciones y propuestas al respecto está a punto de finalizarse y será objeto de presentación pública en su momento.

Al mismo tiempo, se han ido desarrollando negociaciones en diferentes territorios, la más reciente se ha materializado en la Comunidad de Murcia, lo que nos lleva a proponernos una coordinación de estas iniciativas para procurar que todas converjan en el objetivo último que nos hemos propuesto y de que se incardinan en el acuerdo que aspiramos alcanzar a nivel central.

Por otra parte, debemos seguir realizando el seguimiento del desarrollo de la negociación colectiva que se está llevando a cabo en los diversos sectores.

La iniciativa sindical necesaria en este momento y la popularización de las propuestas que estamos planteando deben tener su expresión en la movilización de los trabajadores y trabajadoras. Así se han venido sucediendo diversas convocatorias que han recorrido toda nuestra geografía y que han tenido hitos centrales, como han sido la Jornada del 28 de abril sobre Salud y Seguridad en el Trabajo o el 1 de mayo. Ahora tenemos otra cita de gran transcendencia y que tiene el valor añadido de ser una iniciativa de ámbito europeo al ser adoptada por la Confederación Europea de Sindicatos.

En efecto, el próximo 14 de mayo tenemos la responsabilidad de traer a las calles de Madrid a decenas de miles de delegados y delegadas que, junto a la aportación que hagan nuestros colegas portugueses, sea la expresión del apoyo de los trabajadores y trabajadoras del sur de Europa a las reivindicaciones del movimiento sindical europeo. Las cuestiones de intendencia ya se han ido trabajando por parte de las Secretarías de Internacional, Organización y Comunicación, junto a nuestra organización madrileña.

En el plano interno:

El Consejo Confederal debe mandar a la Comisión Ejecutiva para orientar sus trabajos en la dirección de **conseguir, más pronto que tarde, la mayor cohesión interna** y para ello es fundamental, una vez cerrados los procesos congresuales, que se estimule la lógica de la integración expresada desde el principio del presente mandato en el acuerdo alcanzado en la Ejecutiva Confederal. Junto a ello, debemos seguir impulsando la dinámica de coordinación y cooperación con todas las organizaciones confederadas, cobrando especial relevancia, en este sentido, las reuniones del Comité Confederal. Éste ya se ha reunido dos veces y deberá seguir haciéndolo cuando sea preciso, dada la gravedad de la situación y el necesario trabajo de cohesión del discurso que debemos hacer.

El objetivo de la cohesión interna, a través del impulso a la coordinación y cooperación entre todas nuestras organizaciones, también debe procurarse desde los plenarios de las diferentes secretarías. Ya se han realizado algunos y en el tiempo que queda hasta el verano deberán realizarse los restantes.

La aplicación del Programa de Acción nos orienta a **seguir profundizando en la gestión efi-**

caz y transparente de los recursos económicos, humanos y materiales de los que dispone la organización. Con tal fin se buscará el máximo consenso interno posible en la forma de articular, en esta nueva etapa, el desarrollo y seguimiento de los objetivos marcados.

También será prioritario en el próximo período **potenciar la participación de la afiliación**, y para ello nuestras organizaciones deberán velar porque los mecanismos de participación que nuestro organigrama tiene previsto funcionen adecuadamente. De la misma manera, deberemos hacer especial énfasis en la participación y asignación de responsabilidades a mujeres y jóvenes.

En este sentido, cobra especial importancia el trabajo que debemos desarrollar para **la formación y renovación de cuadros sindicales**. Se hace necesario, a la vista del balance de la experiencia anterior, una reformulación del Plan Confederal de Formación y una potenciación de la Escuela Sindical Muñoz Zapico.

En el actual escenario de crisis y de destrucción masiva de empleo sigue creciendo la afiliación. A 30 de abril, el número de afiliados-cotizantes es de 1.209.000, habiendo crecido durante los cuatro primeros meses del año en 14.000.

En materia de elecciones sindicales, a 31 de marzo, CCOO cuenta con 128.535 delegadas/os, lo que supone el 39,06% de la representación sindical. La diferencia con respecto a UGT es 6.495 delegadas y delegados, dos puntos en términos porcentuales. Sumando entre ambas organizaciones cerca del 77% del total de la representación, lo que no hace sino confirmar el carácter ampliamente representativo del sindicalismo confederal en nuestro país.

Afiliación y elecciones sindicales, dos variables de suma importancia de y para la acción sindical y en las que el conjunto de las organizaciones ha de redoblar esfuerzos, en línea también con los acuerdos y compromisos que se derivan del Programa de Acción.

Crece en afiliación, vinculando este objetivo al desarrollo organizativo y a la acción sindical, es la tarea en la que no debemos flaquear. Por tanto, desde la dirección confederal vamos a impulsar planes específicos de afiliación: en sectores feminizados, en los que se concentra mayor empleo juvenil y donde se encuentra la mayor parte del colectivo de trabajadores inmigrantes; en empresas de entre 50 y 250 trabajadores y trabajadoras en las que hay representación sindical de CCOO y nuestra afiliación es muy reducida. La política presupuestaria confederal establecerá medidas para reforzar los programas de incremento afiliativo general y de grupos de interés especial, y para financiar programas específicos vinculados al cumplimiento de objetivos determinados. Vamos a impulsar mecanismos de cooperación específicos con Euskadi, Galicia y Navarra que desarrollan su acción en zonas de especial dificultad y fuerte competencia de sindicatos nacionalistas.

Por último, en este terreno, continuaremos impulsando el Observatorio Confederal de la Afiliación para que nos permita realizar investigaciones sobre aspectos relacionados con la afiliación en España, sus componentes sociológicos, motivaciones, etc., y así poder evaluar y comparar con los países de nuestro entorno.

Finalmente, de los objetivos que definimos en el Programa de Acción, nos volcaremos decididamente para **consolidar a CCOO como primera fuerza sindical en el Estado español**. Para ello, se hace necesario el reforzar las actuaciones en materia electoral del sindicato allá donde mantenemos diferencias positivas con respecto a UGT, pero también, con más motivo, en aquellas ramas o territorios donde todavía no alcanzamos el liderazgo sindical.

En este sentido, en el año 2008 pusimos en marcha el Programa para el Desarrollo de Atención a Delegados, Extensión Electoral y Crecimiento Afiliativo. Dicho programa contempló la contratación de 105 personas por las distintas organizaciones, con una financiación confederal del 50% de su coste. La Ejecutiva Confederal asume la continuidad de dicho plan durante el año 2009 hasta que dispongamos del Fondo de Desarrollo Federal para la Atención a las PYME, proyecto sancionado en el Programa de Acción del 9º Congreso. Dicho fondo tendrá una duración de dos años y estará dotado con 5 millones de euros para cada uno de ellos. Para la puesta en marcha de dicho fondo, las Secretarías de Finanzas y Organización consensuarán con las organizaciones los criterios por los que se debe regir y que sirvan para garantizar la eficacia y equidad del mismo.

Debemos de desarrollar de manera inmediata un Plan de Actuación de Elecciones Sindicales por cada una de las organizaciones confederadas, que venga a definir objetivos, responsabilidades y sistemas de evaluación en cada uno de sus ámbitos de actuación.

Estas son algunas de las líneas de trabajo para el próximo período que consideramos deben imprimir la acción del conjunto del sindicato. No hacemos otra cosa que renovar nuestro compromiso en la aplicación del Programa de Acción aprobado en el 9º Congreso Confederal. Somos conscientes de que nuestra actividad no se agota en lo hasta aquí formulado, sino que se despliega en muchos más terrenos, desde el que se realiza por parte de las distintas secretarías hasta el que llevan a cabo, de manera cotidiana, tanto nuestras organizaciones federales como territoriales. A este Consejo, como máximo órgano de dirección entre congresos, le corresponde la responsabilidad de llevarlas a cabo con éxito.

