



federación estatal de construcción, madera y afines

Plaza de Cristino Martos, 4
28015 Madrid
www.fecoma.es

Tlf.: 91 540 92 16
Fax: 91 548 18 90
fecoma@fecoma.ccoo.es

DOCUMENTO PONENCIAS

VII CONGRESO FEDERAL

Málaga, 25, 26 y 27 de marzo de 2009

ÍNDICE

<i>1.- Política Sindical</i>	<i>2</i>
<i>2.- Salud Laboral y Medio Ambiente</i>	<i>26</i>
<i>3.- Formación</i>	<i>37</i>
<i>4.- Política Social</i>	<i>60</i>
<i>5.- Comunicación</i>	<i>63</i>
<i>6.- Organización y Finanzas</i>	<i>70</i>

POLÍTICA SINDICAL

Nuestro trabajo en los próximos cuatro años debe girar en orden a defender en todos los ámbitos de nuestra actuación, la necesidad de avanzar hacia una economía más productiva que sea capaz de generar un empleo más estable, de calidad y con derechos. Que contribuya a asegurar la igualdad en el ámbito laboral, conjugando la exigencia de normas que contribuyan a ese objetivo con la acción sindical concreta en las empresas y en la negociación colectiva.

Asimismo nuestra Federación seguirá oponiéndose a todo intento de introducir cambios normativos, bien sea por decisiones unilaterales del gobierno, bien mediante acuerdo con los agentes sociales, o bien por acuerdos supranacionales, que atenten contra los derechos de los/as trabajadores/as.

Hace años que asumimos que la política sindical de la Federación, iba más allá de la negociación colectiva. Apostando por estar muy pegados al terreno para conocer de cerca los problemas reales de los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores, y poder construir alternativas y propuestas sindicales que contribuyesen a cambios reales en las relaciones laborales.

Fruto de esta estrategia hoy ya es una realidad la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. Y hemos iniciado la campaña unitaria con MCA-UGT, para alcanzar la jubilación a los 60 años para los trabajadores del sector de la construcción expuestos a condiciones de trabajo penosas o peligrosas.

Estos son los dos ejes principales sobre los que tenemos que vertebrar nuestra política sindical en los próximos cuatro años. Junto a ellos, también tendremos que construir nuestra propuesta sindical para frenar en nuestros ámbitos sectoriales los más que previsibles intentos de la patronal por introducir o aplicar medidas tendentes a modificar el marco de relaciones laborales. Nos estamos refiriendo en concreto al debate abierto en el seno de la Unión Europea sobre la “flexiguridad”. Y tampoco podemos seguir obviando una realidad que, aunque no nos guste está ahí y a la que tenemos que hacer frente, como es el análisis y propuestas de actuación dirigidas al colectivo de los autónomos.

LA APLICACIÓN DE LA LEY 32/2006

Con la entrada en vigor de los Registros de empresas contratistas y subcontratistas, previsto para finales del mes de agosto del año 2008, estarán plenamente vigentes todos los elementos de orden jurídico y técnico previstos en la Ley 32/2006 y en el Real Decreto 1109/2007, que la desarrolla.

. Tenemos ante nosotros una herramienta importantísima para realizar un completo trabajo sindical en los tajos y obras de la construcción. Una herramienta para entrar en contacto con los miles de trabajadores más afectados por un modelo de relaciones laborales perverso que atenta contra los derechos de los trabajadores recogidos en las leyes y los convenios y que contribuye a la precarización del mercado de trabajo en nuestro sector.

En este Congreso Federal, el conjunto de la organización debe adoptar el compromiso para que abordar los criterios de actuación que nos permita volcarnos en el trabajo sindical para hacer que esta Ley, que es nuestra Ley, pase del papel del B.O.E. a ser una realidad en los centros de trabajo. Somos nosotros los principales responsables de ello. Y si no somos capaces de ponerla en funcionamiento no podremos responsabilizar de su fracaso, a aquellos que nunca han creído en esta Ley.

Estas ponencias pretenden fijar algunos criterios generales de actuación, que deben verse completados posteriormente por la planificación del resto de las estructuras de la Federación, que son las responsables de garantizar el trabajo que nuestros sindicalistas deben realizar en los centros de trabajo.

El conjunto de las direcciones respectivas, pero principalmente las secretarías de acción sindical y organización deberán elaborar planes concretos que incluyan la participación, no solo del personal liberado o contratado, sino la participación activa de los delegados y delegadas, miembros de comités de empresa y responsables de secciones sindicales.

Una planificación que contemple el trabajo sindical en aquellas empresas donde tenemos R.L.T. y secciones sindicales constituidas y que deben abordar el seguimiento tanto de su propio personal en obras como el de las subcontratas que tengan. Esta fase es muy importante. En primer lugar porque nos permitirá realizar una acción sindical integral en las empresas del sector con mayor estructura, plantilla estable y organización. Y que a su vez trabajan habitualmente con miles de empresas subcontratistas a las que también obligaremos a cumplir la Ley. Asimismo, y simultáneamente en el tiempo, tenemos que abordar la acción sindical en el resto de las empresas del sector.

Esta propuesta de trabajo no es excluyente de otras que se puedan adoptar en cada territorio y que se adapte mejor a la estructura del sector.

Un elemento imprescindible en todo este proceso es la coordinación con la autoridad laboral. No podemos obviar el hecho de que la función inspectora y sancionadora la tiene la Inspección de Trabajo y que al sindicato nos corresponde la información y la organización de los trabajadores, el control de la documentación y la denuncia de las irregularidades que detectemos. Por lo tanto hay que establecer también con cada Inspección de Trabajo un plan de actuación conjunta que permita la aplicación real de la Ley. Y allí donde esta colaboración no se produzca proceder a la denuncia pública de la misma y a la realización de las actuaciones necesarias para corregir cualquier obstrucción por parte de la administración laboral.

Anualmente y en conjunto con las secretarías mencionadas, la Comisión Ejecutiva Federal deberá proceder a hacer un análisis del trabajo realizado en cada estructura, que permita corregir las deficiencias que se observen.

JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 60 AÑOS EN LA CONSTRUCCIÓN

La reivindicación de la jubilación anticipada a los 60 años, y sin merma en sus prestaciones, para los trabajadores del sector de la construcción expuestos a trabajos penosos y peligrosos, es una reivindicación de la Federación de Construcción de CC.OO., desde el final de la dictadura franquista. Reivindicación que siempre ha acompañado nuestras propuestas sindicales y que hemos presentado a los diferentes gobiernos y a la patronal a lo largo de estos últimos años.

Las dificultades existentes para obtener esta reivindicación han sido siempre muy grandes y hasta ahora han impedido su consecución. Los diferentes gobiernos aducen el coste económico de la misma y su efecto de arrastre sobre otros colectivos. Por su parte la patronal nunca ha querido abordar compromisos de cofinanciación de esta propuesta, limitándose a suscribir declaraciones de principios en la redacción del III y IV CGSC. Tampoco esta propuesta ha contado con un respaldo sin reservas de nuestra Confederación, preocupada más por el estado de las cuentas de la seguridad social que de la justicia de nuestra reivindicación.

Estos problemas nunca han detenido la voluntad de FECOMA para seguir reivindicando esta medida. Anteponiendo a cualquier consideración económica, la injusticia social que supone el que trabajadores de más de 60 años, después de haber dedicado su vida a trabajar en este sector, tengan que seguir subiéndose a un andamio, trabajar en pozos túneles o galerías o manejar maquinaria pesada. Todo ello en medio de las inclemencias climatológicas y sometidos al esfuerzo físico constante que supone el trabajo en las obras de construcción.

Consideramos que la sociedad tiene una deuda con estos trabajadores y que esta reivindicación tiene que alcanzarse en esta legislatura. Si el gobierno presume de sensibilidad social, aquí tiene una oportunidad de demostrarlo y atender una reivindicación que es de justicia social y que tiene soporte legal en la propia Ley General de la Seguridad Social.

Esta reflexión, análisis y propuesta es plenamente compartido por los compañeros de MCAÚGT, con quien hemos articulado la propuesta sindical que se ha presentado al Ministerio de Trabajo y con quien estamos desarrollando la campaña informativa y de sensibilización que nos permita alcanzar el objetivo común.

Nuestra línea de trabajo, debe seguir dos ejes. En primer lugar informar y sensibilizar al conjunto de los trabajadores del sector. Sabemos que estamos ante una reivindicación muy sentida por los trabajadores mayores de 45 años, pero tenemos que sensibilizar al resto de los trabajadores y, muy concretamente a los trabajadores inmigrantes, de la importancia de esta propuesta.

No podemos descartar que sean necesarias importantes movilizaciones para alcanzar nuestro objetivo Y, de tener que llevarlas a acabo, el sector tiene que responder como una sola persona, de ahí la importancia de nuestro trabajo de explicación en las obras y tajos.

Labor de explicación que, recordando que estamos ante una campaña unitaria, también nos debes servir para exponer al conjunto del sector el resto de propuestas sindicales de nuestra Federación, así como relacionar esta campaña con el resto de actuaciones sindicales (cumplimiento de la Ley 32/2006, aplicación del Convenio, Tarjeta Profesional de la Construcción, etc.).

Y en segundo lugar, esta reivindicación también tenemos que ganarla ante el conjunto de la sociedad y ante la opinión pública: Nuestro trabajo en defensa de la I.L.P. nos permitió darnos cuenta de la importancia que tiene traspasar el límite de los centros de trabajo y llevar nuestros problemas y nuestras alternativas al resto de la sociedad. Gran parte del éxito final puede depender de la presión que reciba el gobierno del resto de la sociedad y de los medios de comunicación.

Por ello deberemos de aprovechar todos los foros públicos en los que participemos y todas nuestras comparecencias en los medios de comunicación para repetir el guión de campaña que hemos elaborado conjuntamente y que tiene que ser el único texto que empleemos.

EL DEBATE SOBRE LA FLEXIGURIDAD

El concepto de flexiguridad ocupa un lugar destacado en las Directrices integradas acordadas unánimemente por los Estados miembros de la Unión Europea, que contribuyen a la aplicación a escala tanto europea como nacional de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo del año 2000.

En julio de 2007, el Comité Económico y Social Europeo aprobaba el dictamen, por el que se somete a la consideración de los estados miembros el establecimiento de principios comunes de flexiguridad para promover la competitividad, el empleo y la satisfacción en el trabajo, combinando la flexibilidad con la seguridad para los trabajadores y las empresas.

La flexiguridad (o flexiseguridad) es un concepto que proviene del mercado laboral danés y es la combinación de [flexibilidad](#) y seguridad aplicada al [mercado de trabajo](#). En teoría, se trata de una estrategia política encaminada a lograr un mercado de trabajo flexible, que además garantice una la protección social de los trabajadores. La flexiguridad se basa en realidad en tres pilares: la flexibilidad a la hora de contratar y despedir, la alta protección social para los desempleados, y una política de formación y reinserción laboral muy activa.

Compartimos el análisis de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y de la Confederación Europea de Sindicatos, acerca de la preocupación que nos produce la idea central de la Comunicación que es que la legislación estricta de protección del empleo es la causa principal de la segmentación de los mercados laborales y de los obstáculos que tienen ciertos grupos de trabajadores para insertarse o mantenerse en el mercado laboral. La Comisión pone el acento en la flexibilización de la protección del empleo, como mecanismo para la consecución de los objetivos de la Estrategia de Lisboa y, con menor intensidad y amplitud, aborda las formas de compensarlo a través del aprendizaje permanente, las políticas activas y la seguridad social.

No podemos compartir esta premisa y, mucho menos, aceptar que la flexibilización de la protección del empleo tendrá como resultado la creación de más y mejores empleo. Las pruebas de la falacidad de esta teoría las hemos pagado ya en nuestra propia carne a través de reformas laborales que solo han favorecido intereses del capital y de los grandes grupos financieros, sin haber contribuido a modernizar de verdad el mercado laboral y, en modo alguno, a crear un empleo estable de calidad y con derechos.

El modelo de flexiguridad que nos presenta la Comunicación no es un modelo equilibrado: prima la flexibilidad sobre la seguridad y los intereses de los empresarios sobre los intereses de los trabajadores; prioriza los objetivos económicos en vez de los sociales; contrapone la seguridad que proporciona la protección del empleo a la capacidad de adaptarse al cambio; y, plantea pasar de una solidaridad redistributiva a una solidaridad competitiva.

Nuestra Federación no puede que darse al margen de un debate que ya está presente en nuestro entorno y al que ya, de forma reiterativa, se están apuntando tanto los responsables del gobierno en materia económica, como los representantes patronales para su aplicación en los ámbitos sectoriales que nos incumben. Que ven una nueva oportunidad para introducir medidas que tengan por resultado la fragmentación del mercado laboral, la reducción de los derechos de los trabajadores y la falta de seguridad laboral y para facilitar los despidos sin una causa justa o reducir de manera unilateral e ilegítima los derechos y garantías de los trabajadores.

Como ya hemos manifestado públicamente, nos oponemos a la aplicación de estas propuestas en nuestros sectores. Y lo hacemos desde el convencimiento de que no se pueden aplicar miméticamente recetas que pueden funcionar bien en países con otro tejido productivo y estabilidad económica, con tasas de crecimiento económico elevadas, con pleno empleo y con un marco de relaciones laborales más propicio a los trabajadores, con una protección social más alta, con una distribución más equitativa de la renta, etc.

Pero ese no es nuestro caso. Si algo sobra aquí es **flexibilidad** y lo que nos falta es **seguridad**. Prueba evidente de ello, lo constituye la precariedad en el sector de la construcción, donde la temporalidad afecta al 53 % de los trabajadores y trabajadoras, cifra que supera el 70 % en las obras.

Sin olvidar otros factores como:

- Las modalidades contractuales flexibles que ya existen.
- La mala calidad de un número importante de empleos y su relación con las estrategias de externalización de las empresas y/o con el incumplimiento de la legislación laboral.
- Los niveles de flexibilidad alcanzados mediante la negociación colectiva y a través de la utilización de nuevas formas de organizar el trabajo (descentralización productiva).
- La siniestralidad laboral.
- Las carencias que todavía existen en materia de educación y formación de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.
- La discriminación por razón de género y/o de edad que afecta a un número importante de trabajadores y trabajadoras.
- Las dificultades para conciliar la vida profesional con la vida familiar.

Consideramos que lo que este país necesita son medidas que favorezcan y garanticen:

- Políticas macroeconómicas y microeconómicas que apoyen el crecimiento productivo con empleos estables, de calidad y con derechos. En el marco de una auténtica interrelación entre política económica y políticas de empleo, que apoyen el crecimiento y la creación de empleo.

- La formación a lo largo de toda la vida del trabajador, mediante un sistema global público de formación profesional y aprendizaje permanente que permita la adaptabilidad de los trabajadores para acceder, mantener o encontrar otro empleo.
- Los derechos de la población trabajadora en todo tipo de contrato.
- La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Combatir cualquier forma de discriminación en el mercado de trabajo con el fin de fomentar la cohesión social.
- Desarrollar políticas sociales que refuercen la protección, la conciliación y la integración (apoyo a las familias y a la infancia, vivienda).
- Políticas fiscales adecuadas, frente a las reducciones generalizadas de impuestos.
- Garantizar sistemas públicos de protección social universal que aseguren al conjunto de la población el acceso a unos servicios públicos de calidad (educación, sanidad, servicios sociales) y a unas prestaciones suficientes (pensiones, protección ante el desempleo).
- Abordar desde la negociación colectiva sectorial la flexibilidad interna, que tiene mucho que ver con la organización del trabajo.

Debemos transmitir, tanto a la Confederación, como a la FETCM, que la posición de los sindicatos debe ser de total oposición ante cualquier medida o propuesta que contribuya a la desregulación de las relaciones laborales. En este sentido consideramos que la posición mantenida hasta ahora por la Confederación Europea de Sindicatos debe revisarse en esta línea, para no dejar dudas acerca de la posición sindical. Aún entendiendo que las medidas propuestas por la Comisión pudiesen ser aceptadas por las organizaciones sindicales de algunos países, la posición global de la CES debe atender a impedir la aplicación de políticas económicas y sociales que pueden tener un efecto regresivo para millones de trabajadores y trabajadoras.

También deberemos influir para que, en todo caso, la adopción de estas medidas no se produzca por decisiones gubernamentales. En este sentido reclamamos la participación activa de los interlocutores sociales y la negociación colectiva como instrumento central para regular y reformar los sistemas de protección social, los mercados laborales, y, en último término, para avanzar en la adaptabilidad de los trabajadores.

AUTÓNOMOS

En nuestros sectores no es nuevo el fenómeno de los trabajadores autónomos siendo una figura muy extendida en el sector de la construcción, sin olvidarnos de los conductores de camiones hormigoneras y actividades vinculadas al sector de la madera, históricamente FECOMA ha venido denunciando el fenómeno del “falso autónomo”, entendido como la persona que exclusivamente aporta su fuerza de trabajo en dependencias de las empresas y bajo las ordenes del empresario “principal” o cliente que se limita a hacerle efectivo el pago del servicio, poniendo, además, a disposición del autónomo las herramientas, así como organizando su trabajo y su tiempo de dedicación.

Actualmente debemos distinguir dos tipos de autónomos, ya que aquellos que cuentan con trabajadores a su cargo no nos interesan sindicalmente más allá de ser considerados como empresarios en su acepción más amplia, estas dos figuras las distinguiremos por:

- Autónomo clásico o independiente, sin trabajadores a su cargo y que dentro de su autonomía presta sus servicios a través de contratos mercantiles a diversas empresas, no dependiendo sus ingresos principales de una sola empresa.
- Autónomo dependiente, figura introducida recientemente por la legislación reguladora de los Trabajadores Autónomos Dependientes (TRADE), y que su identidad viene motivada por su dependencia económica principal de una empresa o cliente, siendo su dedicación de hasta un 70% de la actividad.

Como cuestión previa a definir nuestra actuación sindical entre el “Colectivo de Trabajadores Autónomos” consideramos necesario realizar una reflexión sobre los TRADE:

Esta nueva regulación cuyos aspectos han sido bendecidos durante el año 2007 por ley, es lo más parecido a encumbrar la relación laboral de los falsos autónomos que desarrollan su actividad bajo los parámetros típicos del trabajo por cuenta ajena (dependencia, ajeneidad, salario, horarios, etc.), si bien parece que la ley ha pretendido enmascarar la autonomía de las partes en relación al contenido y desarrollo de la prestación, la realidad es que el trabajador se encuentra en una relación absoluta de subordinación técnica, organizativa y económica respecto a la empresa que le contrata, su única autonomía viene motivada por sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social. No podemos obviar que este colectivo de trabajadores sitúan la negociación colectiva a años luz de nuestros objetivos sindicales, ya que las obligaciones laborales que tienen las empresas con sus trabajadores en estos supuestos se ven dinamitadas por una dependencia no contractual provocando los alargamientos de la jornada máxima, falta de vacaciones, trabajo en festivos, inexistencia de indemnizaciones a la terminación del contrato, etc., es decir crean una nueva clase de dependientes a las empresas totalmente deslaborizados.

Estos hechos, es evidente que, encierran un grave peligro para el mantenimiento del actual marco de relaciones laborales ya que fomenta y legaliza el trasvase a la desregularización contractual al legitimar un trabajo atípico en pugna con la regulación contenida en los convenios colectivos.

En momentos de recesión la figura del trabajador autónomo prolifera exponencialmente como consecuencia de la exigencia de las empresas para desprenderse de trabajadores de plantilla ofertándolos condiciones excepcionales para que puedan mantener sus ingresos bajo su nueva condición de “autónomos”, esto el sector ya lo ha vivido en otros momentos, sin embargo en el actual debemos considerar que ya existen más de quinientos mil autónomos(desconocemos cuantos de ellos no tienen trabajadores), por lo que nuestra acción sindical debe encaminar sus propuestas a este importante colectivo con el fin de paliar la destrucción de empleo estable y con derechos, así como combatir la externalización indiscriminada que pretenden las empresas. En el caso del sector de la construcción tenemos un indudable aliado en la Ley Reguladora de la Subcontratación, si bien deberemos vigilar con especial atención la subcontratación horizontal, ya que la vertical esta claramente acotada por la Ley, y denunciar las situaciones de fraude que, sin lugar a dudas, se producirán.

Centrándonos en nuestra acción sindical deberemos coordinar con carácter transversal nuestras intervenciones, siendo las secretarías de Organización y Acción Sindical las que, dentro de sus competencias, diseñen políticas activas tendentes a regularizar dos aspectos fundamentales, a saber:

En el campo organizativo:

1.- Diseño de campañas específicas que recaben el crecimiento de la afiliación entre el colectivo de autónomos, no olvidemos que la LOLS permite la afiliación a sindicatos de trabajadores de los autónomos que no cuenten con trabajadores a su cargo.

2.- Estudios exhaustivos sobre la situación del colectivo de Trabajadores Autónomos Dependientes, incidiendo en sus condiciones laborales y económicas.

3.- Campaña sindical para desmitificar la figura del TRADE entre los trabajadores fijos de plantilla en los sectores más sensibles a la externalización individualizada (hormigones, construcción, etc.).

4.- Creación de un observatorio sindical de debate, reflexión, estudio y análisis del colectivo de autónomos, que sirva como foro de encuentro de los trabajadores autónomos y FECOMA, para su integración, afiliación y organización.

5.- Campañas sostenidas de información y afiliación entre los TRADE en particular y los autónomos en general, insistiendo en la necesidad de tener una organización estructurada como paraguas para la defensa de los intereses laborales del colectivo.

En el terreno de la acción sindical:

1.- Campañas de información sindical sobre las condiciones y derechos laborales recogidos en los convenios sectoriales.

2.- Desarrollo del asesoramiento jurídico sindical para los trabajadores autónomos en materia laboral y contractual, nuestras sedes deberán contar con compañeros preparados para la atención de este colectivo en función de sus índices de afiliación.

3.- Incorporación en los convenios sectoriales de cláusulas que regulen la aplicación del convenio colectivo a los TRADE en relación a la ley de autónomos dependientes.

4.- Jornadas de debate y reflexión sobre la incidencia de la acción sindical en la regulación de las condiciones laborales del trabajo autónomo dependiente.

5.- Control sindical de las condiciones laborales de los TRADE, cumplimiento de los topes de actividad con la empresa (70%) y vigilancia de las condiciones de trabajo.

6.- Campañas de sensibilización e información a nuestras secciones sindicales y representantes legales, para que entiendan este fenómeno y vigilen el cumplimiento de la Ley. Esta figura puede ser muy rentable para detectar irregularidades y anticiparnos a las políticas de externalización que se pudiesen producir.

7.- Denuncias públicas de las irregularidades que detectemos, acompañadas de denuncias a la Inspección de Trabajo o los Tribunales.

8.- Participación en las negociaciones que se pudiesen abrir entre patronales y asociaciones de TRADE tendentes a crear cualquier marco específico de negociación colectiva sectorial, para que esto sea posible deberemos tener una afiliación neta y acreditable.

Además de las propuestas sindicales precedentes para intervenir en el colectivo de autónomos deberemos ir viendo durante la marcha la adaptación y ampliación de nuestras propuestas sindicales, así como legitimar nuestra interlocución ante los organismos públicos o privados que consideremos necesarios para ocupar el lugar sindical que nos corresponde para la consecución de nuestros objetivos.

En cualquier caso desde FECOMA deberemos realizar los esfuerzos organizativos necesarios para coadyuvar en la regulación de un colectivo que sin nuestra intervención verá mermados, aún más, sus derechos laborales, no podemos abstraernos de la realidad, y esta tozudamente nos obliga a sindicalizar e intervenir, para que una ley con altas dosis de perversidad no provoque una depauperación total del sector.

El reto que nos debemos marcar es el de amortiguar con derechos tangibles los golpes subjetivos que la ley pueden significar contra los derechos históricos que hemos conseguido para los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores, para ello no deberemos permitir, y por lo tanto deberemos combatir, cualquier atisbo de fraude de ley que posibilite la fuga del contrato laboral hacia relaciones deslaborizadas, denunciando cualquier situación de falsos autónomos con la complicidad de los compañeros y compañeras afectados por este nuevo fenómeno, que al fin y al cabo son las potenciales víctimas de un sistema que la vía sindical deberemos modificar para que los trabajadores autónomos vean atendidas y reguladas en materia de protección social, y de esta forma impidamos el objetivo final de los intereses neoliberales que sustentan la Ley, que no es otro que el abaratar costes empresariales y recortar derechos laborales.

OTRAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Todas estas propuestas, más aquellas que surjan del debate de este documento y que, sin duda deberán completarse con aquellas realidades que se vayan produciendo en el día a día y frente a las cuales el sindicato tendrá que articular alternativas y propuestas sindicales, tienen como objetivo final potenciar la acción sindical en los sectores y en las empresas, mejorar sus condiciones laborales y eliminar discriminaciones.

Para ello, nuestra política sindical debe abordar las siguientes actuaciones:

- Actuar desde la negociación colectiva y la acción sindical en las empresas para ganar mayores cuotas de intervención directa del Sindicato en este espacio. Reforzando los derechos, las funciones y los instrumentos para la acción de las organizaciones sindicales: incrementando los créditos de horas, la disponibilidad de locales para uso exclusivo de la Sección Sindical, horas para la realización de reuniones y asambleas de la Sección Sindical; el derecho a la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, el reconocimiento del papel de las Secciones Sindicales Ínter centros y de la representación de las organizaciones sindicales en los grupos de empresa y en las empresas de dimensión transnacional, entre otras medidas.
- Identificar los ámbitos de mayor precariedad laboral y establecer planes de trabajo específicos de acción sindical.
- Exigir a los poderes públicos una acción decidida de control y emersión de la economía sumergida y evitar que ésta aumente ante la coyuntura económica negativa. Prestar especial atención y facilitar que no caiga en la irregularidad la población laboral inmigrante con permiso de residencia y de trabajo en nuestro país.
- Garantizar una acción sindical eficaz frente a posibles situaciones de discriminación laboral en las empresas, frente a las prácticas fraudulentas o abusivas en la aplicación de las normas laborales y en las condiciones de trabajo que realizan muchas empresas con carácter general o hacia aquellas personas que son más vulnerables por sus condiciones personales o de procedencia.
- Llevar a cabo una lucha permanente contra la discriminación salarial de las mujeres.

- Promover la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva mediante la creación de nuevos ámbitos de negociación, la ampliación del ámbito funcional y/o personal de convenios ya existentes o la extensión de convenios colectivos.
- Potenciar la negociación de medidas y planes de igualdad según lo establecido en la LOIEMH.
- Garantizar la presencia de afiliadas de CCOO en las mesas negociadoras de los convenios y acuerdos colectivos, en proporción al menos equivalente a su nivel de afiliación en la empresa o sector de que se trate, o en una proporción mayor si la presencia de trabajadoras en la empresa es mas elevada.
- Asegurar la igualdad de trato y la no discriminación laboral de la población inmigrante en todos los ámbitos.
- Defender la igualdad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años, evitando su expulsión indiscriminada de las empresas y los obstáculos existentes para su posterior reinserción laboral

OBSERVATORIOS INDUSTRIALES

La creación de los observatorios industriales por parte del Ministerio de Industria está sirviendo para potenciar espacios de comunicación entre las partes presentes en los diferentes sectores industriales que cuentan con esta herramienta.

Se debe seguir un planteamiento de profundización de los estudios y trabajos de análisis que nos permitan poder prever situación de debilitamiento industrial que lleven consigo una merma de la competitividad y de la creación y mantenimiento del empleo.

Nuestra línea de análisis en el Observatorio de la Madera ha sido, durante estos dos últimos años, la viabilidad del sector desde el tratamiento y la gestión de su materia prima, para poder determinar posibles variaciones que a escala mayor afecten a toda la industria de la madera desde la gestión forestal hasta la fabricación de muebles y la recuperación de residuos.

Por ello, debemos continuar esta línea que nos permita obtener datos cuantitativos para poder hacer análisis independientes que sirvan de referencia a todo el sector, como hasta ahora ha sido reconocida por todas las partes.

Así mismo, debemos continuar estos planteamientos de trabajo en el Observatorio de la Construcción desde el mismo que se ponga en funcionamiento, y potenciar los procesos de rehabilitación del parque de viviendas a la vez que mejoramos sus resultados de eficiencia energética.

Igualmente, se hace necesario la apertura del Observatorio de los Materiales de Construcción con el claro objetivo de determinar los posibles desajustes que el CTE pueda llevar aparejado en estos sectores industriales.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es el instrumento clave para la defensa de los intereses del conjunto de la población trabajadora. Ni la primera puede concebirse sin la presencia activa del sindicato, ni éste puede concebirse sin una actividad permanente de negociación colectiva para defender los derechos laborales, regular las condiciones de trabajo y participar en la organización del mismo.

Los niveles de cobertura de la negociación colectiva en los sectores que componen FECOMA, están plenamente garantizados por la firma de los Convenios Generales. Y allí donde no ha sido posible la firma de un Convenio General, hemos procedido, primero a través de Acuerdos de vacíos de cobertura y posteriormente a través de Acuerdos sobre materias concretas, a dotar de una paraguas de cobertura a los trabajadores y trabajadoras de este sector.

No obstante, tenemos que estar atentos, porque emergen nuevas realidades empresariales y sectores de actividad que muestran una insuficiente o inadecuada regulación convencional, a las que nuestra Federación tiene que dar respuesta.

La negociación colectiva se enfrenta a nuevos retos. Tiene que abordar una relación más amplia de contenidos y considerar otras prioridades, como la participación en la organización del trabajo y los aspectos vinculados con ella. Ha de hacer frente a las modificaciones de la estructura productiva, empresarial y sectorial, derivadas de los procesos de globalización, descentralización y externalización que, en ocasiones se traduce en una mayor individualización de las relaciones de trabajo, así como la proliferación de regulaciones de relaciones laborales de carácter especial.

Hemos de considerar el efecto que sobre la negociación colectiva, tiene el ámbito europeo e internacional, que implican nuevas obligaciones derivadas de una mayor coordinación sindical internacional y de la constitución de los comités de empresa europeos y comités mundiales.

Los debates que a lo largo de los últimos años se han desarrollado en el seno de la Confederación, acerca de la conveniencia o no de articular la negociación colectiva teniendo como eje vertebrador el ámbito sectorial estatal, nosotros ya los superamos en el año 1992 con la firma del Convenio General del Sector de la Construcción y con las sucesivas firmas de Convenios Generales en el resto de los sectores.

LOS CONVENIOS GENERALES

Fue en ese proceso cuando el conjunto de la Federación asumió el concepto de Convenio General como fuente superadora de desequilibrios inter territoriales, instrumento de homogeneización de los elementos normativos más comunes y cohesionador de los sectores al garantizar y ampliar los derechos de los trabajadores. Así, el Convenio General deviene como una estructura de la negociación colectiva basada en la racionalidad, articulada y de extensión sectorial general a todos los trabajadores/as, que fomenta la solidaridad y promueve la cohesión garantizando con ello la defensa y mejora de los derechos e intereses con carácter general. Impidiendo la aparición de sindicatos corporativos o de empresa, con la proliferación de convenios franja o de categoría que ello podría implicar, fomentándose por ende los fenómenos de fragmentación, corporativismo e insolidaridad en la clase obrera.

Hoy, nos ratificamos una vez más en lo acertado de aquella decisión y consideramos que los hechos han demostrado sobradamente que el marco de articulación de nuestra negociación colectiva sectorial es el correcto y apropiado. Por lo tanto no vamos a añadir nada nuevo a lo que ya hemos venido teorizando a lo largo de los últimos dieciséis años.

En cuanto a los objetivos que nos debemos marcar en las futuras negociaciones de los convenios generales, consideramos que los más importantes son:

- Introducir límites a la subcontratación en aquellos convenios no afectados por la Ley 32/2006.
- Asegurar que los incrementos pactados en los convenios colectivos garanticen la mejora del poder adquisitivo de los salarios y que los niveles alcanzados no se vean anulados o reducidos en su intensidad por la evolución anual de los precios.
- Mantenimiento de las cláusulas de garantía salarial.
- La calidad y la estabilidad del empleo están estrechamente relacionadas con el nivel retributivo de los trabajadores y las trabajadoras. Por ello prestaremos una particular atención a las condiciones de contratación; la cualificación a lo largo de la vida laboral; la potenciación de los sistemas de carrera profesional, como un elemento clave para la promoción salarial en la empresa; el desarrollo de la previsión social complementaria a través del impulso de los Planes y Fondos de Pensiones.
- Incrementos específicos de los Salarios Mínimos Sectoriales, con la finalidad de cerrar la brecha salarial existente.

- Eliminar las diferencias retributivas directas entre mujeres y hombres y remover las causas de las indirectas, combinando actuaciones diversas: ajustes en la clasificación profesional, valoración de funciones y tareas, entre otras.
- Establecer, a través de la negociación colectiva sectorial y/o la reforma normativa, el derecho de acumulación de un porcentaje de horas sindicales de las RLT de las empresas incluidas en el convenio sectorial, para dotar de crédito horario completo a Delegados y Delegadas Territoriales, designados por los Sindicatos de entre los representantes electos en el sector, con capacidad para actuar y representar a los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores.
- Con respecto a la reducción de jornada, consideramos que es necesario abordar un debate en profundidad sobre nuestras reivindicaciones sindicales. No se trata de renunciar al objetivo de las 35 horas semanales. De lo que se trata es de analizar si esta reivindicación tenemos que mantenerla permanentemente en todas las negociaciones. Más cuando somos conscientes de las dificultades reales que tenemos para el cumplimiento efectivo de las jornadas ya pactadas.

Por lo tanto consideramos que nuestra reivindicación, debe centrarse en la búsqueda de mecanismos para garantizar el cumplimiento de lo pactado. Garantizando que cualquier distribución flexible o irregular de la jornada variable, deberá ser negociada con los representantes legales o sindicales de los trabajadores. Limitando en los convenios la jornada semanal, que será de lunes a viernes, excluyendo de dicha jornada sábados, domingos y festivos con el fin de unificar dicha jornada semanal en todos los convenios.

- En cuanto a horas extraordinarias, deberemos definir de forma restrictiva las causas que den lugar a su realización, siendo nuestro objetivo su eliminación. La utilización de horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, deberemos condicionarlas a que estén definidas en los convenios colectivos las causas que justifiquen su realización, creando sistemas para su seguimiento y control.

Debemos establecer, igualmente, condiciones que dificulten su uso como: topes máximos diarios, mensuales, anuales; compensarlas por descanso en periodos predeterminados; incrementar su precio y definir su carácter de incompatibilidad ante prolongaciones de jornada y distribuciones irregulares.

- Desarrollar con carácter sectorial la implantación de Planes de Pensiones extendiendo los sistemas de protección social complementaria.
- Adaptar las cláusulas de compensación y absorción para garantizar el cobro de los incrementos pactados.
- Proponer propuestas y reivindicaciones tendentes a la participación efectiva de los sindicatos en la organización del trabajo.
- En contratación defenderemos:
 - o Fomentar la utilización del contrato indefinido.
 - o Marcar criterios objetivos en todos los ámbitos de negociación para la conversión de contratos temporales en fijos.
 - o Fijar un volumen máximo de contratos temporales, definiendo los instrumentos de intervención y gestión.
 - o Identificación exacta de las tareas y actividades que se pretendan cubrir mediante contratos de obra y servicio, tasar claramente la causalidad.
 - o Limitar los contratos eventuales por circunstancias de la producción.
 - o Fomentar la regulación de los contratos a tiempo parcial para trabajadoras interesadas y trabajadores interesados.
 - o Mantener y ampliar, las indemnizaciones por terminación de contrato establecidas en todos nuestros convenios.
- Clasificación Profesional

Abordamos estos próximos cuatro años, con dos objetivos en materia de clasificación profesional, ya alcanzados. Así nos encontramos con sendos acuerdos en los sectores de derivados del cemento y la madera. Quedando pendiente el sector de la construcción.

De esta forma nuestro trabajo tiene que orientarse en estos sectores a la adaptación en los ámbitos de negociación autonómico y provincial de los textos aprobados

Los meses transcurridos desde la firma de dichos capítulos de clasificación profesional se ha puesto de manifiesto que los contenidos de los mismos son favorables a los intereses de los trabajadores. Y de ahí las trabas y obstáculos que las patronales, sobre todo en el sector de la madera, están poniendo para su correcta adaptación.

Centrándonos ahora en lo que compete a los capítulos de clasificación profesional, el acuerdo que debemos adoptar es el de no firmar convenios que incumplan o alteren los textos firmados en el ámbito estatal. Mandatando a la dirección estatal de nuestra Federación para que tome todas las medidas en el orden de la acción, sindical, la negociación colectiva y el ámbito organizativo para garantizar esta decisión.

Con respecto a la clasificación profesional en el sector de la construcción, el texto del IV CGSC recoge un compromiso para su elaboración y negociación durante la vigencia del mismo y encargando a la FLC el trabajo de campo previo. Nuestro trabajo se debe orientar a presionar para que los plazos establecidos se cumplan y definitivamente se pueda proceder a la sustitución de la Ordenanza Laboral en esta materia.

LOS CONVENIOS AUTONÓMICOS

En el marco de los debates de nuestro V Congreso Federal, en el año 2000, abordamos el debate sobre la articulación de la negociación colectiva en los ámbitos inferiores al estatal. Apostando por la superación de los convenios provinciales y su progresiva sustitución por convenios de Comunidad Autónoma.

Nos reafirmamos en el marco de esta ponencia, sobre la utilidad y conveniencia de la existencia del marco autonómico de negociación, en detrimento del provincial. Y para ello nos reafirmamos asimismo en la argumentación que venimos manteniendo en estos ocho años:

- La convicción que una adecuada articulación de la negociación colectiva, facilita una mayor participación y enriquecimiento de la misma y desarrolla al mismo tiempo una estructura coherente con el modelo constitucional de Estado que nos hemos dotado. Acercando la negociación al conjunto de trabajadores y trabajadoras.
- Este marco de negociación, dota de una mayor capacidad contractual a las organizaciones sindicales en el marco de la Comunidad Autónomas.
- La diversidad que existe en el desarrollo de las relaciones contractuales de empresas y trabajadores en nuestros sectores, que refuerza nuestra propuesta sindical de ámbitos autonómicos íntimamente ligados a los estatales.

La realidad, más de ocho años después, es que continúan conviviendo dos formulas de negociación. Por un lado tenemos sectores donde la articulación de la negociación colectiva se limita al ámbito estatal y al de empresa (Cementeras, Corcho, Ferralla, Tejas, Yesos). Y los sectores más importantes (Construcción, Madera y Derivados del Cemento), donde existen junto al Convenio General los Convenios Provinciales, sin que hayamos avanzado en el modelo de negociación autonómica.

Es evidente que la causa de esta realidad no es solo achacable a nuestra organización. Sabemos de la oposición que plantean las organizaciones patronales, desde una miopía enorme al preferir anteponer el interés por mantener su chiringuito a la necesidad de modernizar las relaciones laborales, y de las dudas que plantea en UGT este modelo de negociación que, en alguna medida choca con su visión sindical.

Consecuencia de esta dificultad para conseguir marcos autonómicos de negociación, lo constituyen los problemas añadidos a la hora de plasmar en los convenios provinciales los acuerdos adoptados en los convenios generales.

Estamos, por tanto, ante el momento de definir en el tiempo un plan de trabajo real y concreto, que nos permita en el plazo de los próximos cuatro años conseguir nuestro objetivo de lograr la figura del Convenio Autonómico en aquellos sectores que, por su volumen de empresas y trabajadores y por su presencia en todas las Comunidades Autónomas, debemos abordar.

Siendo conscientes de que si en este plazo de tiempo no se han producido avances significativos tendremos que reflexionar sobre nuestra estrategia y adoptar las decisiones oportunas. Debemos tener en cuenta también que en los sectores de la madera y los derivados del cemento las asociaciones patronales se decantan por un modelo en el que solo haya dos momentos en la negociación colectiva, el estatal y el de empresa.

Indudablemente nuestra respuesta viene solo condicionada por nuestra estrategia sindical, que es la que hemos aprobado en el V y VI Congreso Federal y en la que hoy nos reafirmamos en estas ponencias. Pero tampoco estos documentos se pueden convertir en un refugio para no abordar las realidades cambiantes en las relaciones laborales.

Para conseguir nuestros objetivos, cada Federación de Nacionalidad o Comunidad Autónoma deberá realizar una radiografía de la situación de sus sectores, de los niveles de interlocución con las asociaciones patronales, de las relaciones con MCA-UGT y con otras centrales sindicales allí donde existan (en los ámbitos autonómicos con presencia de Organizaciones y Sindicatos Nacionalistas debemos desarrollar el principio de solidaridad inherente al convenio sectorial y debatir e informar sin complejos y con complicidad el eterno principio de unidad obrera en torno a nuestros orígenes de sindicato de clase e internacionalista) y de la posición de los gobiernos autonómicos.

Asimismo, es imprescindible el reforzamiento de la unidad con MCA-UGT. En este terreno, las organizaciones de FECOMA en las CC.AA. han de desarrollar un papel de mayor protagonismo, contribuyendo al reforzamiento de esta tan necesaria unida de acción de los sindicatos de clase en todos los ámbitos.

Los convenios autonómicos que negociemos deben articularse con criterios de complementariedad con los convenios estatales existentes o las que finalmente sean convenidas por nuestra Federación.

Sus contenidos deben servirnos para preservar los derechos de los trabajadores en relación a todas las materias acordadas en los diversos niveles de negociación, respetando, en cualquier caso, las condiciones más beneficiosas que existiesen en los convenios respecto a lo establecido en el Convenio Estatal. Articulándose los mecanismos necesarios para fomentar los potenciales reivindicativos de las organizaciones en sus respectivos ámbitos de actuación sindical.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA Y LOS GRUPOS DE EMPRESA

La descentralización de la negociación colectiva hacia la empresa y el nacimiento de nuevas unidades de negociación –los grupos de empresa–, son una realidad que cada día toma más auge como consecuencia de la concentración de capitales que se viene produciendo en los últimos años. Y que no solo afecta al sector de la construcción, sino al conjunto de nuestros sectores.

Consideramos que ante esta realidad nuestra obligación es establecer los mecanismos para que seamos quienes gobernemos estos procesos, tomando como ejes de trabajo los siguientes puntos:

- El convenio de empresa o grupo de empresas no puede ir en contra de la negociación colectiva estatal de su sector, sino que tiene que ser un elemento que lo complemente y adapte a las peculiaridades propias. Impidiendo la aparición y desarrollo de fenómenos corporativos, la creación de ámbitos de negociación inferiores al de empresa y acotando, de esta forma, reductos de poder empresarial de tipo unilateral.
- Estas negociaciones se tienen que abordar desde la perspectiva solidaria y unitaria que caracteriza a un sindicato de clase. Sirviendo como catalizador de los intereses colectivos en contradicción a los sindicatos o grupos interesados de tipo corporativo o profesional.
- La finalidad de estos convenios debe unir la mejora de las condiciones laborales y sociales con el fortalecimiento del sindicato en la empresa.
- En la negociación de convenios de grupos de empresa, la coordinación de la misma deberá recaer en la estructura Federal correspondiente al ámbito de dicha negociación.

ACCIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

La dimensión internacional de la acción sindical y su articulación con la desarrollada en los ámbitos nacionales siguen siendo los grandes retos pendientes frente a la internacionalización de las relaciones económicas y del trabajo que conlleva la globalización.

La economía mundial ha crecido a tasas desconocidas desde hace 40 años en los cinco continentes. Pero junto a este crecimiento, la brecha entre los países desarrollados y los países pobres se ha ahondado y la desigualdad ha aumentado en casi todas las sociedades. La globalización ha producido una intensificación del proceso de asalarización, paralelo a otro de fortísima urbanización. Pero los derechos laborales y las condiciones de trabajo dignas no se han generalizado. El trabajo informal y el precario han aumentado y son los predominantes en los países más pobres y en vías de desarrollo. Esta es una de las causas estructurales de la caída de la afiliación que sufre el sindicalismo en una mayoría de países.

Lograr que el trabajo y sus derechos estén en el centro de los procesos de globalización y de las políticas que la regulen es el objetivo -ideológico y político- principal del sindicalismo mundial. La universalización de los derechos fundamentales del trabajo y del trabajo decente (derechos básicos, salario digno y protección social) continuarán siendo los ejes programáticos principales de la acción sindical internacional. Porque la lucha por la globalización de los derechos en los países que los disfrutamos no debe hacerse sólo por solidaridad y compromiso internacionalista, sino por interés, porque en la globalización, la única forma de mantener o profundizar los derechos es que acaben disfrutándolos todos.

Nuestra política sindical, nuestra acción sindical, no pueden por tanto limitarse al ámbito nacional y debe tener una dimensión internacional que permita la elaboración de estrategias globales de respuesta, que redunden en el fortalecimiento de las estructuras organizativas del movimiento sindical internacional.

La actuación de FECOMA, con respecto a su política internacional debe orientarse tanto al trabajo en las organizaciones sindicales supranacionales (FETCM e ICM), como en el marco de las relaciones bilaterales con otras organizaciones sindicales.

Entendemos que el trabajo sindical que la Federación debe abordar en los próximos años, tiene que procurar avanzar en la apuesta por un sindicalismo europeo en la negociación colectiva, el establecimiento de normas laborales y sociales europeas básicas, la intervención sindical en los procesos de reestructuración empresarial y sectorial.

Nuestras prioridades para los próximos años, deben girar en torno a:

- Promover la negociación colectiva supranacional y el establecimiento de normas sociales básicas en Europa. Impulsar la consolidación de la Federación Europea de la Construcción y la Madera y su capacidad organizativa y de acción sindical.
- Fomentar el diálogo social entre la patronal y las organizaciones sindicales en el ámbito europeo.
- Promover un sistema de normas básicas europeas, laborales y sociales que respeten los derechos más avanzados que se den en algunos países de la UE. Contribuir a consolidar la Internacional de la Construcción y la Madera, para extender los derechos laborales y para ganar influencia ante las instituciones multilaterales y en las empresas multinacionales.
- Defensa de una política industrial para el sector de la madera, y de los materiales de la construcción, que preserve y asegure el empleo en los diversos sectores que componen esta industria.
- Desarrollar una política de formación profesional, que permita por un lado la mejora de la competitividad de las empresas y sectores y que, por otro, garantice la formación de los trabajadores a lo largo de toda su vida.
- Una política de empleo que fije su prioridad en la lucha contra el trabajo “en negro”, que regule en el ámbito europeo el fenómeno de la subcontratación y que dirija su atención a los trabajadores de mayor edad y a los jóvenes.
- Participar con el sindicalismo internacional en la lucha para universalizar los derechos humanos y sindicales, por la paz, y para democratizar las instituciones internacionales.
- Consolidar nuestro marco de relaciones bilaterales, estableciendo una política federal de cooperación sindical, que contribuya al internacionalismo solidario y a fortalecer los sindicatos de los países en desarrollo.
- Dar una respuesta sindical a aquellos problemas que tienen una repercusión más inmediata en nuestra realidad sindical diaria, como por ejemplo, los problemas con el trabajo transnacional.
- Mejorar nuestra participación y trabajo en los comités de empresas europeos regularizando los contactos con nuestros representantes en estos CEE, al objeto de armonizar su actuación, así como para prestarles el apoyo necesario.

- Evitar y combatir la práctica del “dumping” social en nuestros sectores y con especial incidencia en el sector de la construcción, dado el alto índice de mano de obra que utiliza.
- Exigir la revisión de la Directiva sobre desplazamiento de los trabajadores.
- Contribuir, desde nuestro país y con nuestro trabajo en la FETCM y la ICM, a que la acción sindical internacional se articule con la desarrollada en los ámbitos nacionales, locales y de empresa para alcanzar los objetivos programáticos que se planteen las internacionales sindicales.
- Fortalecer la cooperación con los sindicatos de los países de origen con mayor flujo de inmigración en nuestros sectores. Tanto para evitar la explotación por parte de las mafias en sus países, como para garantizar los derechos laborales en nuestro país. La colaboración es especialmente relevante para conseguir y mantener la vinculación sindical de los trabajadores inmigrantes, en su país y en España y promover su afiliación.
- Abordar de forma integral las políticas medioambientales, teniendo como objetivo la producción *limpia* en el conjunto del planeta y no sólo en los países ricos, que pueden *exportar* su producción contaminante a otros países. Promover la aplicación de las resoluciones de la CSI y la CES sobre el papel de los sindicatos en la lucha contra el cambio climático.
- Abordar las políticas contra el cambio climático teniendo en cuenta el objetivo de producción *limpia* mundial, el impacto en el empleo de la reducción de las emisiones de CO₂, la protección de los trabajadores afectados y la creación de nuevos puestos de trabajo “verdes”.

SALUD LABORAL

La política sindical en salud laboral: perspectiva general.

Ya ha pasado más de una década desde la entrada en vigor de la LPRL y muchos de los Reglamentos que articulan la normativa de prevención de riesgos laborales. Desde nuestra Federación venimos denunciando de forma continua la clara contraposición existente entre la aplicación de la prevención de los riesgos laborales y las condiciones de trabajo, fomentadas éstas por las prioridades de las empresas y la complicidad de las distintas Administraciones, lo que ocasiona escasos avances y resultados muy tenues.

La evolución de la siniestralidad sigue siendo negativa, con porcentajes similares a los de hace 10 ó 15 años. Casi el 40% de los accidentes mortales de todo el Estado los sufren trabajadores de los distintos sectores que conformamos esta Federación, si nos centramos en el sector de construcción y obras públicas el número de accidentes triplica el de cualquier otro sector, convirtiéndose en el peor indicador socioeconómico de los últimos años, con más de 1 accidente mortal diario.

Mientras de una parte el ciclo de expansión económica de los últimos años ha proporcionado extraordinarios beneficios a las empresas, por otra parte no se ha producido una inversión proporcional para mejorar las condiciones laborales del conjunto de los sectores.

Estadísticas escandalosas y resultados escasos en prevención son la constatación manifiesta de la deficiente aplicación de la actividad preventiva que impregna la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Más aún si tenemos en cuenta la estructura productiva de la que se nutren las empresas de nuestros sectores, principalmente con la externalización del riesgo, a través de la subcontratación. Pero también por los plazos de trabajos, los destajos, la política salarial, las excesivas horas extraordinarias, contratos abusivos, la explotación de los trabajadores y la ya habitual incorporación de inmigrantes en condiciones de explotación.

Para minimizar la separación entre la producción y las condiciones dignas de trabajo, se hace necesario plantearse modos de reforzar y avanzar en la integración de la Salud Laboral como parte de la Acción Sindical dentro y fuera de los centros de trabajo, siendo la única forma de interrelacionar seguridad-condiciones laborales y producción.

Durante estos cuatro años hemos conseguido articular capítulos propios y específicos de salud laboral en todos los convenios generales, siendo ahora el momento de volcarnos en la participación de los trabajadores, delegados de prevención y miembros de los comités de seguridad y salud.

Es el momento de reforzar su interlocución ante el empresario en los centros de trabajo, ya que el marco regulatorio en nuestros sectores viene reflejado por los avances en la negociación colectiva.

Las propuestas sindicales de FECOMA-CC.OO. vienen incidiendo en estas disfunciones entre producción – prevención, que explican las dificultades por aplicar la norma y el desequilibrio entre resultados y recursos.

Nuestras propuestas son fruto de una larga experiencia sindical, con el fin de que sean los propios trabajadores, delegados y comités los que pongan de manifiesto las carencias preventivas y a su vez reivindiquen, presionen y exijan el derecho a la salud y a la seguridad en el puesto de trabajo.

La salud laboral no tiene entidad por sí sola, desligada de las condiciones de trabajo, sino que forma parte de la actividad sindical que a diario desarrollamos.

De ahí la insistencia en la integración, de producción - prevención con la participación de los trabajadores a través de los instrumentos contemplados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como son el delegado de prevención, el comité de seguridad, el servicio de prevención, la evaluación de riesgos, el plan de prevención, el plan de formación y la vigilancia de la salud.

Igualmente se hace necesario reforzar los mecanismos de integración de los diversos colectivos que sufren condiciones discriminatorias (jóvenes, mujeres, discapacitados, inmigrantes) en el mercado laboral. Con especial atención con los trabajadores inmigrantes que desconocen nuestro idioma, con la finalidad de trabajar en igualdad de condiciones tanto económicas como de seguridad.

No existe el derecho a la seguridad sin capacidad para exigir el cumplimiento de los deberes de empresario. Por ello debemos seguir denunciando y sacando a la luz, aquellas sentencias que condenando al trabajador víctima de un accidente laboral, potenciando a aquellos que incumplen a diario las medidas para prevenir accidentes. Ignorando, dichos jueces, de modo flagrante, la realidad del sector de la construcción en particular (contratos temporales y precarios, subcontratación generalizada, imposición unilateral de jornadas prolongadas, destajos como fórmula única de entrar a trabajar), y de la prevención en general.

Fomentar el capítulo participativo de los trabajadores es la mejor herramienta para activar, tanto su implicación como la de los propios empresarios, ambas acciones son básicas para la implantación de cualquier política de prevención en esta materia.

En esta línea, siendo una Federación especialmente comprometida en esta materia, debemos seguir afianzando nuestras posiciones en cada uno de los centros de trabajo, que componen nuestra Federación, como herramienta que permite a los trabajadores una mejor defensa de sus derechos, a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales. Más sindicato en la empresa es más garantía para los trabajadores frente a los empresarios.

Para los empresarios evitar los accidentes laborales no debe ser solamente una obligación legal sino que debería configurarse como una forma de comportamiento ético y moral, esto les obliga a tomar decisiones, para neutralizar cualquier riesgo potencial, riesgo que pueda causar daño a la salud de los trabajadores, y esto a de ser tratado como nos ordena la actual legislación en vigor, desde el inicio para integrar esta materia en los procesos de diseño y productivos.

El sistema judicial no ofrece vías efectivas para obtener la aflicción de las normas cuando se incumplen; ni permite una distribución sistemática y adecuada de los costes de la siniestralidad, ni muestra una eficacia represiva creíble frente a las conductas de los incumplidores; sólo reacciona ante los accidentes mortales y muy graves.

De forma, que estamos obligados a ir hacia planteamientos como el de una Ley integral de prevención que ponga el énfasis en la dimensión aplicativa de las norma para atajar el deficiente cumplimiento generalizado de un cuerpo normativo consensuado y homologable al de otros países de nuestro entorno en sus planteamientos generales.

La política sindical en salud laboral en el marco de las instituciones.

Al igual que ha pasado el suficiente tiempo como para evaluar los resultados concretos de la legislación preventiva, también lo es para analizar el papel de los diversos organismos e instituciones encargadas de gestionar, dirigir y promover la salud laboral.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) aún siendo el máximo órgano de consulta y participación en esta materia que existe y en el que están representadas todas las partes (la Administración central, las Comunidades Autónomas, las patronales y las organizaciones sindicales), se muestra como un elemento de poca agilidad para tomar decisiones concretas para la mejora de las condiciones de trabajo, y así problemáticas concretas como la de las víctimas del amianto son dilatadas en el tiempo con la excusa de seguir recabando estudios y publicaciones, pero sin resolver ninguna cuestión.

El Grupo de Trabajo de Construcción de la CNSST ha servido durante este período para poder desarrollar un acuerdo conjunto para la redacción de los itinerarios formativos en el sector, lo cual por acuerdo de las partes fue introducido dos años después en el convenio a raíz del proceso de negociación colectiva del IV CGSC. Debemos seguir insistiendo desde este foro de discusión en plantear soluciones que vengan a mejorar las condiciones de trabajo con el claro objetivo que sean puestas en funcionamiento, pues si no el instrumento carece de poca utilidad.

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL), como instrumento ejecutor de la CNSST, cuenta ya con una dilatada experiencia, que sí podemos valorar importante en cuanto a la gestión de recursos, pero que se muestra insuficiente para poder desarrollar actuaciones estables en el tiempo en todos nuestros sectores, además de configurarse como muy poco flexible a la hora de desarrollar mecanismos más ágiles de intervención sectorial.

Es necesario, que desde FECOMA, sepamos trasladar nuestros planteamientos sindicales para que estos organismos no se limiten a ser meros gestores de recursos y sean verdaderos impulsores de políticas preventivas, tomando decisiones sobre los problemas de fondo y las dificultades de su resolución.

El papel de las Federaciones de Nacionalidad o Región en sus respectivas CCAA y frente a las instituciones preventivas (Institutos Regionales, Consejos Tripartitos, Comisiones de Prevención, Planes Estratégicos en esta materia, Planes Directores) debe ser activo y protagonista de la política sindical en salud laboral en nuestros sectores, para no caer en acuerdos generales que poco o nada tienen que ver con la problemática concreta de cada sector, dejando patente la necesidad de participación en aquellos y el equilibrio de representatividad.

De la misma forma debemos seguir insistiendo ante la Administración central, y particularmente ante sus organismos con propuestas concretas para cada uno de ellos.

En el caso del Ministerio de Trabajo debe tener presente la adaptación de los ratios de inspectores de trabajo por número de trabajadores en equiparación a los países europeos de primer nivel en esta materia, así como desarrollar una política de sanciones e infracciones más contundentes, y particularmente con las materias reguladas en la normativa de regulación de la subcontratación en el sector de la construcción (registro de empresas, obligaciones de las mismas, libro de subcontratación, formación,...).

Pero también, le exigimos que acabe con la esclavitud del siglo XXI que está presente en el colectivo de inmigrantes particularmente cuando hablamos de la construcción.

Al Ministerio de Industria el fortalecimiento de los mecanismos para la aplicación de las exigencias, licencias y autorizaciones sobre centros de trabajo, maquinaria, adaptación tecnológica y planes de renovación de maquinaria.

Caso particularmente importante son las actuaciones que en el futuro pueda llevar a cabo el Ministerio de Sanidad pues es muy importante que siga desarrollando protocolos específicos de vigilancia sanitaria, de forma que se aplique de una vez por todas la especificidad de los riesgos expuestos y garantizando la correcta detección de enfermedades profesionales, más aún cuando hemos logrado que se reconozcan como obligatorios estos protocolos en todos nuestros convenios generales.

Es hora de que el Ministerio de Justicia articule los mecanismos necesarios para que realmente existan tanto una Fiscalía como Juzgados específicos para los casos de incumplimiento de la prevención de riesgos laborales, pues no deberíamos seguir percibiendo un desconocimiento manifiesto de las instituciones judiciales de la normativa de prevención, y así se debe fortalecer el papel preventivo de dichas instituciones a través de la aplicación de los casos de delitos de riesgo según el art. 316 de CP, convirtiéndose este modo de denuncia en una nueva acción que complementa a la que tradicionalmente venimos realizando ante Inspecciones de Trabajo.

La interlocución con el Ministerio de Fomento y con las empresas que configuran su política de construcción (ADIF, AENA,...) debe seguir la senda de los últimos años y convertirse en un hecho normal de los contratos públicos los acuerdos que tenemos suscritos por la visita de obras, por eso es prioritario que para todas las obras promovidas no sólo en el ámbito de fomento, sino en el resto de organismos de la Administración se configure el desarrollo de los delegados sectoriales en la obra pública, de forma que podamos incidir en el cumplimiento estricto de la norma desde el promotor hasta el último subcontratista.

Pero además, llegar a acuerdo con todas las Administraciones públicas que desarrollen proyectos de obra, como Ministerios, Empresas Públicas y Administraciones autonómicas, provinciales y locales.

La política sindical en salud laboral dentro de los centros de trabajo.

En el marco del Diálogo Social hemos podido constatar avances importantes en algunas materias como fue la actualización del listado de enfermedades profesionales a través del Real Decreto que lo configuraba, o los criterios de cotización para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Aún quedan materias que definir y perfilar, lo que daría un impulso importante a la prevención de riesgos laborales en todos los sectores con interlocución formal y constante, como son los nuestros.

La negociación colectiva llevada a cabo en estos cuatro años nos ha permitido disponer de instrumentos de intervención paritarios en todos los sectores que tenemos enmarcados, caso exclusivo de nuestra Federación. De esta forma en todos ellos existen Comisiones Paritarias de Salud Laboral con unas competencias definidas por convenio colectivo y que son el mejor instrumento como para llevar a cabo las políticas que se lleven a cabo desde la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Una de estas materias pendientes es la aprobación del reconocimiento de agentes de prevención sectoriales, o en su defecto, territoriales. Nuestra Federación va un paso por delante porque somos partícipes del OPPC, que ha servido como modelo par el Diálogo Social y además porque a la FLC, tenemos que sumarle la FL. CEMA y la próxima del sector de la Madera.

La diversidad de sectores que encuadra nuestra Federación (construcción, madera, corcho, derivados, cementeras, tejas y ladrillos, etc.), nos debe hacer pensar en las diferentes formas de funcionar de la delegados de prevención y comités de seguridad y salud, y así mientras que en los sectores industriales podemos llevar a cabo una política más pegada a cada centro de trabajo, en el ámbito de la construcción, que además sigue siendo el sector con mayor número de accidentes debemos dar mayor importancia a la continuidad y seguimiento de las elecciones sindicales, con el objeto de intentar estabilizar una representatividad que permita participar y hacernos oír en la gestión preventiva de las empresas.

En nuestro sectores de producción debemos prestar especial atención a esos riesgos laborales ocultos tras sorderas profesionales, neumoconiosis, asbestosis, silicosis, traumatismos, hernias discopáticas, dermatitis, alergias y enfermedades de la piel, asma, bronquitis, cáncer, etc,y hacerlos visibles.

Sin lugar a dudas, la dureza de las condiciones ambientales en las que se trabaja, sumado a las consecuencias de la exposición a la multiplicidad de riesgos y enfermedades profesionales durante una larga vida laboral, son causa clara de los prematuros envejecimientos y deterioros físicos de los trabajadores, que hacen imposible llegar en buenas condiciones a los últimos años de la vida profesional, por ello debemos seguir en la labor de reducir la edad de jubilación.

Se debe empezar a mostrar un posicionamiento más activo ante los riesgos psicosociales (estrés, mobbing, alteraciones del sueño, etc.) derivados de los ritmos abusivos e intensos, así como de la organización del trabajo, los sistemas de turnos y aun más los no «organizados» (cambio de jornada sin previo aviso), cualquier tipo de abuso de autoridad o acoso que pueden alterar de forma negativa nuestra vida familiar y social.

Debemos no sólo rechazar sino denunciar la demagógica argumentación que perjudica social y personalmente la imagen de los trabajadores y que cada vez se presenta más intolerable, realizado por las Mutuas, las Organizaciones Empresariales y la Administración, que pretende culpabilizar a los trabajadores de padecer accidentes, debido al consumo de algún tipo de estupefaciente, por ser radicalmente falso, como causa principal de algunos accidentes laborales.

No podemos bajar la guardia y abordar el problema negociando con esa perspectiva en todos los ámbitos en los que participemos, rechazando de plano los controles de cualquier tipo impuesto de forma unilateral por las empresas.

Exigiremos que las empresas favorezcan la puesta en marcha de programas de prevención, con actuaciones concretas por medio de distintos organismos o departamentos de expertos en prevención y tratamiento de drogodependencias, mantenimiento del puesto de trabajo de los trabajadores afectados por drogodependencias, respetando las condiciones económicas durante el proceso de rehabilitación.

Las mutuas se han convertido en verdaderos árbitros parciales en las relaciones laborales cuando hablamos del reconocimiento de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, siendo del todo ilógico que su gobierno sólo sea llevado a cabo por una de las partes, en este caso la patronal.

Debemos seguir insistiendo en la importancia de llevar a la práctica la democratizadora de las mutuas, a través de la gestión paritaria de la mutua y la codecisión en las empresas.

La gestión paritaria de las mutuas se convierte en un objetivo irrenunciable para nosotros si queremos democratizar su funcionamiento y clarificar su futuro. No es descabellado pensar que si las mutuas son entidades que gestionan recursos y prestaciones públicas en colaboración con la Seguridad Social, queramos que la gestión no sea exclusivamente empresarial.

En cuanto a la codecisión, debemos trabajar para conseguir que la potestad de afiliarse a una mutua pase de ser exclusiva del empresario a ser compartida entre éste y los trabajadores, con lo que mejoraría su interés de las mutuas por aumentar y conciliar el grado de satisfacción entre ambos.

MEDIO AMBIENTE

Durante estos cuatro años hemos podido constatar como desde todas las instituciones se ha dado un valor prioritario al debate sobre el medioambiente, concretamente al modelo industrial y de crecimiento económico. Hemos visto como términos como desarrollo sostenible se hacían hueco en todos los ámbitos de nuestra sociedad y poco a poco iban impregnados la política industrial.

El Plan Nacional de Asignaciones y las mesas de su seguimiento son marcos idóneos para seguir planteando tanto al Ministerio como a la patronal la necesidad de articular políticas de desarrollo sostenible no sólo en el binomio producción-medioambiente, sino en el de la generación de empleo de calidad, particularmente importante si se va a procesos de reestructuración industrial por la potenciación de unos materiales o procesos frente a otros.

De la misma forma, en el sector de la construcción debemos seguir insistiendo en la mesa de los sectores difusos de la necesidad de una política real y constante de rehabilitación, que proporcione mejoras en la calidad de vida en los barrios de infraviviendas, que además afectan en un gran número a personas de edad avanzada con movilidad reducida, y la mejora en la eficiencia energética que permitirá una menor demanda de importación de energía, añadiendo a la estabilidad de empleo de calidad. Todo ello con la base el Código Técnico de la Edificación, para lo cual debemos seguir potenciando nuestra participación socio política.

De la misma forma nos hemos negado a que el sector de construcción se asentase sobre la especulación y la destrucción del medio ambiente, que poco tiene que ver con la mejora de la productividad y competitividad de nuestra economía, y más con en el enriquecimiento de unos pocos con el beneplácito de Administraciones, en perjuicio de la ciudadanía en general. Por ello, la Federación debemos seguir insistiendo en que la ordenación territorial debe suponer un avance en el beneficio de la colectividad y no de la particularidad con el argumento de la creación de empleo.

En esta coyuntura desde nuestra Federación hemos logrado romper una punta de lanza sobre la participación sindical en relación al medio ambiente, y así después de la consecución de nuevos derechos para la representación legal de los trabajadores, como el de crear la figura del delegado de medioambiente en casi todo nuestros sectores debemos seguir dando pasos hacia delante.

La política medioambiental debe ser objeto prioritario de las competencias de la RLT pues de ella dimanar muchos aspectos que no sólo tienen que ver con la salud laboral o el respeto a medio ambiente, sino que estamos hablando de política industrial y sectorial.

En aquellos sectores que hemos avanzado más en la negociación colectiva de esta materia como son cementeras, derivados del cemento, madera, corcho, yesos, cales y escayolas y tejas y ladrillos, debemos potenciar la figura del delegado de medioambiente articulando mecanismo de formación e información que permitan una correcta interpretación de la realidad de las empresas a la vez que una intervención directa y activa.

Se debe seguir fortaleciendo la interlocución en todos ellos para potenciar el PNA y prever futuro efectos en la viabilidad industrial que puedan originar pérdida de empleo o desigualdades entre las diversas empresas de un mismo sector.

En el caso de la construcción debemos ir a la consecución de más competencias medioambientales de los delegados y miembros del comité de empresa como ya ocurre en el resto de nuestros sectores.

Debemos seguir fomentando una política sindical activa y participativa en todos nuestros sectores, porque todos ellos están inmersos en planteamientos que intervienen directamente con el medioambiente:

- El impacto y la alteración del paisaje que se necesita para acometer obras de Construcción tanto vivienda como grandes infraestructuras, y que se debe minimizar al máximo posible.
- Extracciones de una amplia gama de materiales: de madera, de piedras naturales, mármoles, granitos, yesos, gravas, arenas, calizas para las cementeras, arcillas para azulejeras, tejas y fábricas de ladrillos, incluso la «saca», extracción del corcho.
- La ingente utilización de productos químicos tóxicos y peligrosos en todos los sectores.
- Las emisiones de gases de efecto invernadero, en hornos cementeros, tejas y ladrillos, cales, azuleja, que sin duda contribuyen al cambio climático.
- La generación de residuos de construcción, que debe adaptarse al nuevo RD. De Residuos de Construcción y Demolición, en el que hemos participado activamente.

Por lo que, junto a las empresas, debemos considerar que el ámbito de la negociación colectiva sectorial es un instrumento adecuado y útil para abordar tanto los cumplimientos como las posibilidades que la legislación medioambiental nos impone. Apostando por un desarrollo sostenible que compatibilice el desarrollo económico y social y el Medio Ambiente.

Es fundamental desarrollar conjuntamente las herramientas imprescindibles para el conocimiento y análisis de datos: registros cuestionarios, inventarios..., que propone la normativa medioambiental. Como se está fomentando desde el sindicato en las empresas del sector cementero, todas ellas afectadas por la Ley 16/2002, de Prevención y Control Integrados de la Contaminación.

Pero más a más, debemos hacer conocer nuestros avances sindicales a nuestros compañeros de organizaciones sindicales, tanto europeos como de carácter internacional, y promover la conformación de políticas sindicales medioambientales homogéneas, para hacer frente a las luchas empresariales que nos llevan a la decisión falsa de medioambiente o empleo.

La puesta en práctica de estas políticas medioambientales lleva a la necesidad de desarrollarlas y concretarlas en proyectos bien definidos en los que los delegados de medioambiente deben ser una parte indispensable. Fomentando a través de los delegados de medioambiente y las comisiones paritarias las grandes líneas de actuación manifestadas por la política nacional a través del Ministerio de Medioambiente, como son:

Proyectos de ahorro y sustitución. Con el objeto de mejorar la eficiencia energética, contribuyendo a la reducción de las emisiones de gases contaminantes: ahorro de energía primaria, sustitución de combustibles fósiles más contaminantes, por gas natural.

Proyectos de cogeneración. Con el objeto de mejorar la eficiencia energética en la generación y suministro de energía a los procesos productivos.

Proyectos de energías renovables: En toda su amplia gama y con especial interés en biomasa y biocarburantes, bioetanol y biodiesel.

Proyectos gestión de residuos. De todo tipo, peligrosos y no peligrosos, reciclables y de final de tubería que está la empresa obligada a gestionar desde su minimización, su reutilización y eliminación, pasando por asegurar la buena actuación de los gestores de residuos con quien contrata, y conocer la RL T de estas prácticas de empresas gestoras de residuos.

Proyectos de sostenibilidad. Como los certificados forestales en los que FECOMA está participando activamente y que constituyen un instrumento válido tanto para el desarrollo sostenible del bosque como para garantizar a través de ellos los derechos laborales.

Proyectos de regeneración y mejora de paisajes. Afectados tras las obras, o después de las explotaciones en canteras, o pistas forestales, deben ser a la vez unos grandes generadores de empleo complementario.

Proyectos de reutilización. De materiales minerales, escombreras e inertes.

Proyectos de aprovechamiento energético de residuos. Mediante la combustión en hornos como los cementeros.

Proyectos de obtención y gestión de la biomasa, en especial en lo que se refiere a la biomasa forestal mediante la limpieza de los bosques que permita un menor peligro de incendios, además de una política de estabilización de las plantillas de las empresas dedicadas a estas labores con contratación durante todo el año. Pero también porque no debemos olvidar que el sector de la madera se alimenta principalmente de esa materia, la cual no puede ser utilizada únicamente como combustible sustitutivo de los combustibles fósiles.

Desde FECOMA seguimos considerando prioritarios los proyectos que impliquen un mayor reconocimiento en los valores ambientales, siempre con un estricto respeto a los principios de prioridad en la política de gestión medioambiental: reducción, reutilización, reciclaje, aprovechamiento material y aprovechamiento energético.

Oponiéndonos firmemente a la creación de grandes vertederos que lo único que hacen es ocultar el problema de los residuos y crear otros como más dañinos aún como las filtraciones a corrientes de agua, la incineración y la destrucción de ecosistemas.

FORMACIÓN

A la hora de planificar nuestra política sindical en materia de formación, y más concretamente en formación profesional o formación a lo largo de la vida, no podemos ignorar las consecuencias derivadas de los textos que sobre esta materia se aprobaron en la Estrategia de Lisboa. Esta, fija dos criterios fundamentales:

- Poner en evidencia las implicaciones de las políticas educativas y de formación en relación a otras políticas públicas: política de empleo, industrial, económica, política social, etc.
- La formulación de un nuevo derecho que plantea importantes retos a los sistemas de educación y formación tradicionales: diversas administraciones competentes en función de objetivos, oferta formativa, colectivos, etc.

Ambas cuestiones influyen directamente en los ejes que vertebran la centralidad de nuestra política sindical y que hemos defendido no solo en el marco federal, sino también en el ámbito confederal, como son:

- Reivindicación de un empleo, estable, de calidad y con derechos.
- Necesidad de un nuevo modelo productivo.
- Consecución de nuevos derechos laborales, sociales y sindicales.

Es en el marco confederal, donde se deben articular las propuestas para que este compromiso con un sistema de educación-formación permanente, en el marco de un servicio público, se concrete en una política de Estado en esta materia.

Como criterio general, desde FECOMA-CC.OO. deberemos colaborar en todas aquellas acciones y propuestas sindicales que supongan impulsar un Sistema público de Formación Profesional integral e integrado que contemple la inclusión articulada de los tres subsistemas (formación profesional reglada, para las personas ocupadas y para las desempleadas). Desarrolle y extienda los Centros Integrados y de Referencia de titularidad pública y contemple la orientación profesional como instrumentos del Sistema integrado. Permita la certificación y acreditación de las cualificaciones y de la experiencia profesional. Tenga una conexión permanente con el mercado de trabajo e identifique las demandas productivas a partir de la prospección y de potenciar y articular los Observatorios existentes (de los SPE, de Educación, Sectoriales, vinculados a la Negociación Colectiva), para que la formación cursada se corresponda con los empleos a los que se accede.

Asimismo tenemos que trasladar al ámbito de la reivindicación sindical, en el ámbito de nuestros sectores, el desarrollo de los aspectos ya contemplados en el subsistema de formación para el empleo: el reconocimiento de la experiencia; el Catálogo de títulos y certificados de profesionalidad; un sistema integrado de orientación para el empleo; una oferta formativa vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones; el acceso prioritario a la formación de los trabajadores y trabajadoras con más dificultades para el empleo y para mantenerse en él.

Ahora, nos corresponde fijar los puntos concretos a desarrollar en los sectores que componen FECOMA, y para ello presentamos las siguientes líneas de trabajo para los próximos cuatro años, y que persiguen que el sindicato aumente su presencia en las empresas, mejorar la negociación colectiva, la afiliación, la gestión de los recursos, etc.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Nuestra primera premisa, es considerar la formación para el empleo como un elemento de nuestra negociación colectiva. La participación de FECOMA-CC.OO. en todo lo relacionado con la Formación Profesional para el Empleo solo puede abordarse desde una visión global e integral en la que el motivo central es influir en que la formación y cualificación profesional sea no solo un derecho de las personas sino que sea un derecho que se ejerce de manera generalizada y con influencia y valor en la vida profesional de cada uno. Por tanto, la participación en los órganos institucionales y en la negociación colectiva debe estar guiada por estos objetivos y es la parte más importante y en la que más esfuerzos hemos de realizar.

De esta forma la formación debe ser un derecho colectivo y materia fundamental en la negociación de nuestros convenios generales, con la finalidad de asegurar la participación sindical en los sistemas de acceso y contratación, clasificación y promoción profesional, participación en planes de formación.

Para ello deberemos, por un lado vincular a los interlocutores patronales para que asuman esta exigencia, al tiempo que impulsamos el papel de los agentes sociales. Este fue uno de los retos estratégicos que nos marcamos hace cuatro años y sobre el que debemos perseverar en los próximos, al objeto de garantizar el papel de los sectores y de la negociación colectiva de ámbito estatal, como elemento de cohesión y homogeneización de la oferta formativa. Reclamando asimismo el papel de agentes preferentes a la hora de decidir los objetivos generales, las iniciativas de formación, o los colectivos preferenciales. Así como reivindicar el papel de los agentes sociales en la participación, control y evaluación de la formación.

En la negociación de nuestros convenios generales deberemos incluir en nuestras plataformas los siguientes aspectos:

- Consolidar y extender los derechos de la RLT reconocidos en el marco del R.D. 395/07 al conjunto de acciones formativas realizadas en la empresa, independientemente del origen de la financiación.
- Mejorar los contenidos de los capítulos de formación para vincular la formación a la promoción interna y a la estabilidad e incluir criterios para evitar discriminaciones y asegurar la participación de todos los trabajadores
- Elaborar propuestas amplias para distintos colectivos, según sus características, para promover la formación y la cualificación y el acceso y el mantenimiento y la promoción en el empleo para: mujeres, trabajadores mayores de 45 años, jóvenes, personas con discapacidad e inmigrantes.
- Asegurar el derecho de los trabajadores de las subcontratas a la formación impartida en la empresa principal: responsabilidad de la empresa principal en la formación de los trabajadores de las empresas subcontratadas
- Establecer compromisos para incrementar los tiempos retribuidos por las empresas para la realización de cursos de formación.
- Negociación de planes sectoriales en relación a la determinación de necesidades (empleo, adaptación, recualificación, etc.).

También en el ámbito de la empresa debemos realizar una política sindical que incluya como un elemento fundamental la formación. Somos conscientes que este trabajo solo puede desarrollarse en un modelo de empresa minoritario en nuestros sectores, el de la empresa estable. Pero no por ello debemos dejarlo de lado, ya que tenemos sectores de nuestra Federación donde si se dan estas características de tener empresas estables y por lo tanto debemos abordarlo sin demora.

Los principales aspectos a incluir en nuestras reivindicaciones ante las empresas deben pivotar sobre los siguientes elementos:

- Promover la negociación del conjunto de la formación de la empresa (PIF, bonificada y de oferta), vinculándola a los distintos objetivos (empleo, clasificación, cambios en la organización del trabajo...) y, en su caso, a la promoción profesional.

- Crear Comisiones de Formación que asuman desde la elaboración del plan de formación a su aplicación, desarrollo y evaluación.

Finalmente, y desde el conjunto de la Federación, tenemos que abordar aspectos generales que afectan al conjunto de la organización, como son:

- Analizar los recursos relacionados con la prospección de necesidades sectoriales, funciones y capacidad de influencia sindical (Observatorios de la Industria, Observatorios Sectoriales, Centros de Referencia Nacional, etc.).
- Asegurar vías de formación para los trabajadores encuadrados en la figura de Autónomos dependientes.
- Establecer procedimientos de trabajo con las diferentes áreas para el seguimiento de la negociación colectiva en materia de formación permanente de los trabajadores; en todos los ámbitos: sectorial y territorial (autonómico, estatal y europeo).
- Gestión del conocimiento adquirido en el observatorio permanente de análisis y seguimiento de la negociación colectiva en materia de formación permanente de los trabajadores; en todos los ámbitos: sectorial y territorial (autonómico y europeo), para desarrollar y difundir propuestas sectoriales e intersectoriales para la mayor inversión y rentabilidad en educación y en formación permanente para los trabajadores (difusión buenas prácticas).
- Establecer planes de trabajo consensuados con las distintas Federaciones de Nacionalidad o CC.AA., para seguir avanzando en la complementariedad y coordinación de todas las actividades formativas promovidas por ellas, en los distintos ámbitos (estatales y autonómicos).

LA FORMACIÓN COMO SERVICIO DE LA FEDERACIÓN

El compromiso de la Federación con la atención a sus afiliados debe alcanzar también a la formación profesional, al menos en los siguientes términos:

- Elaborar un plan de trabajo específico para conseguir una mayor difusión (entre las organizaciones confederadas, los delegados sindicales, la afiliación y el colectivo de trabajadores y trabajadoras), del derecho individual y colectivo de los trabajadores a la mejora permanente de su cualificación profesional, a través del acceso a la formación y a los procesos de reconocimiento y acreditación de la cualificación.

- Reforzar y aumentar la información, a todos los niveles del sindicato (secciones sindicales y equipos de atención), del derecho individual de cada trabajador/a a su formación permanente, a través de una plan de difusión de carácter permanente:
- Elaboración conjunta con las diferentes estructuras sindicales de materiales de difusión (sector-confederación; territorio-sector).
- Mantenimiento permanente de espacios de difusión e información sobre este derecho, utilizando principalmente las nuevas tecnologías (páginas web del sindicato, anuncios en medios,...).
- Buscar vías de financiación propias que mantengan una actividad específica para afiliados al sindicato: curso o cursos de formación específicos, orientación e información sobre su cualificación,..., sin comprometer la utilidad general que se debe cumplir por el carácter de fundación.
- Ofrecer un servicio de información, asesoramiento y orientación permanente sobre cualificaciones profesionales: reconocimiento y acreditación y acceso a formación profesional para el empleo.
- Sistematizar información periódica y protocolos de bienvenida a las personas que participan en acciones formativas, que establezcan claramente que la formación es un derecho y que FECOMA-CCOO, trabaja por hacer efectivo este derecho.
- Sistematizar y analizar datos sobre motivación, expectativas, servicios demandados, para mejorar dichos servicios y para sistematizar propuestas de nuevos servicios a la afiliación, en todos los momentos de su vida laboral y profesional.
- Articular procedimientos de detección de necesidades de formación y cualificación.

LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La gestión de la formación es un elemento secundario, en su relación al objetivo principal que es la sindicalización de la formación, es decir poner en valor el papel de la Federación ante los trabajadores y trabajadoras en general y de manera especial ante nuestros afiliados y afiliadas.

No obstante hemos de recordar que todas nuestras actuaciones en materia de formación las realizamos con subvenciones públicas. Es por esa naturaleza pública, por lo que nuestra responsabilidad es, si cabe, mayor. Hablamos de gestión de recursos y actividades públicas -lo que ya es motivo suficiente de responsabilidad – sometidos a normativas y controles también públicos lo que añade a la responsabilidad política y social la legal.

Por ello en los próximos cuatro años deberemos continuar con el trabajo que iniciamos tras el VI Congreso Federal, en orden a adecuar nuestra oferta formativa a nuestra capacidad real de ejecución y control de la misma. En este sentido continuaremos con los programas de seguimiento en tiempo real de las acciones formativas, a través de los mecanismos que ya la Federación ya venía realizando y al que se ha incorporado el acuerdo realizado con FOREM confederal para el seguimiento de nuestros planes formativos.

Pondremos en marcha nuestro propio registro y control de calidad de proveedores de formación. Asimismo vamos a establecer un sistema de información Federal sobre actividades y programas de formación subvencionados en los que participa toda la estructura de FECOMA, que facilite datos en tiempo real.

Asimismo, nos proponemos elaborar una Memoria de la Secretaría de Formación con información del resto de Secretarías de Formación de la Federación, que se presentará cada dos años al Consejo Federal.

Será competencia exclusiva de la dirección estatal de nuestra Federación la elaboración de los procedimientos que garanticen el cumplimiento de estos objetivos. Para ello, desde la secretaría federal de formación, se establecerán los criterios para la presentación de solicitudes de financiación, así como de los protocolos de su ejecución y de los mecanismos de control y verificación.

El Nuevo modelo de Formación para el Empleo con el que estamos comprometidos en su desarrollo configura una nueva realidad, que hace más necesario nuestro compromiso sindical ante el mayor grado de descentralización, tanto en la gestión como en la participación, a la vez que se asienta en ejes y principios del anterior subsistema de formación continua, como son el protagonismo de los interlocutores sociales y el valor del conjunto de la negociación colectiva de carácter sectorial.

En este sentido el proceso de descentralización que vive nuestro estado, está creando disfunciones y problemas internos en el sindicato a la hora de abordar las competencias para la presentación y ejecución de los planes formativos en el ámbito de las CC.AA. Así nos encontramos con que la competencia interna puede dar al traste con la oportunidad que se nos plantea para convertir la formación para el empleo en una herramienta muy útil de nuestra acción sindical y de nuestra negociación colectiva.

Si aceptamos lo comentado hasta aquí, para lograr mayor sindicalización a la vez que mayor eficacia en la gestión de los planes de formación que solicitamos las distintas organizaciones de CC.OO. debemos fijar claramente las competencias respectivas en lo tocante a los Planes sectoriales en las convocatorias autonómicas.

PLANES SECTORIALES Y CONVOCATORIAS AUTONOMICAS.

FECOMA-CC.OO. defenderemos la necesidad de este tipo de plan, siempre que el sector, en dicho ámbito territorial, cuente con un número de ocupados suficiente para su desarrollo y ejecución.

El importe económico que se asigne para estos planes sectoriales ha de ser suficiente para la presentación de los distintos sectores y razonable en relación el importe total de financiación existente para la correspondiente convocatoria. Como referencia se debería asignar un % mínimo sobre el total del presupuesto a distribuir entre los distintos tipos de planes de formación teniendo en cuenta el equilibrio entre las distintas ofertas de formación dirigidas a los trabajadores.

La definición del ámbito de los planes sectoriales deben ampararse en las familias profesionales y en la negociación colectiva sectorial. Su distribución no tiene porque ajustarse al número de paritarias sectoriales existentes, se puede utilizar la agrupación de sectores afines de la convocatoria estatal u otras, aunque debemos facilitar la presentación según sectores asignados a nuestras federaciones sectoriales, intentando asegurar que a todas nuestras federaciones sectoriales les corresponde al menos un plan.

El solicitante y el ejecutante, por parte de CCOO debe ser siempre la Federación de Nacionalidad o CC.AA, siempre que esta esté constituida. Cuando no lo esté la solicitud corresponderá a la Federación Estatal correspondiente. A las organizaciones titulares del CIF bajo el cual se soliciten los planes les corresponde, como responsables del mismo, establecer los mecanismos internos y de control necesario de acuerdo con las normativas específicas que regulen las convocatorias y las decisiones de los Órganos de Dirección de CC.OO., en línea con lo establecido en el manual de procedimientos administrativos y financieros aprobado por el Consejo Confederal.

La Federación Regional no es solo a quien corresponde la solicitud de los planes, se le debe conferir un protagonismo sindical en todo lo referido a contenidos, prioridades, participación, coordinación entre estructura sectorial y territorial, etc.

Las condiciones exigibles a los solicitantes han de respetar la LOLS (representatividad), y nuestra estructuración interna. (CIF, domicilio fiscal y/o social, etc.). Ante las posiciones de algunas Administraciones Autonómicas que exigen requisitos como el domicilio fiscal o social en la propia Comunidad Autónoma, encargaremos un informe jurídico a nuestro Gabinete Confederal para que nos indique si este es un requisito que se nos puede exigir a un sindicato como CC.OO.

La existencia de planes sectoriales autonómicos no pueden considerarse como planes sustitutivos de los planes sectoriales estatales en dicho ámbito territorial, si no como complementario uno del otro.

LA RENTABILIDAD SINDICAL DE LA FORMACIÓN

FECOMACC.OO. participamos en la presentación, gestión y ejecución de planes de formación con un objetivo central y prioritario: demostrar la utilidad, el valor añadido del sindicato, prestando un servicio de calidad a los trabajadores y consiguiendo que muchos trabajadores conozcan y valoren nuestro trabajo y sea, por tanto, una puerta de entrada al sindicato.

Cualquier otro beneficio es secundario ante la rentabilidad sindical que perseguimos. En los programas finalistas, como su propio nombre indica, los recursos están destinados al objeto del programa, que es el fin, y el beneficio sindical deriva de su gestión, de lo que nos acerque a sus destinatarios finales como trabajadores y de que los gestores que se financian con parte de esos recursos sean capaces de gestionar adecuadamente y obtener a la vez un rendimiento sindical de la actividad.

Debemos asumir el reto que supone no solo hacer los cursos, sino utilizar estos como un elemento para tomar contacto con miles de trabajadores y trabajadoras a los que tenemos que explicar la utilidad y la necesidad de estar afiliados a CC.OO. Por lo tanto afiliarles se convierte en nuestro principal objetivo, así como el convencerles para que participen en la vida sindical de FECOMA, convencerles de que se presenten a las elecciones sindicales y así extender el sindicato hasta el último centro de trabajo.

Es importante que cuando seamos responsables de desarrollar un plan de formación tengamos presente este objetivo sindical, facilitando e incentivando que el contacto con los trabajadores lo hagamos, siempre que sea posible, desde las propias estructuras sindicales. Asistiendo regularmente a los cursos, principalmente al inicio y a la clausura para rentabilizarlos.

FORMACIÓN SINDICAL-FCM

La apuesta por la Formación Sindical que hemos hecho en FECOMA en los años precedentes ha significado la creación de nuestra Fundación de Construcción y Madera “Centro de Formación Sindical y Estudios Sectoriales” (FCM), y ello va a servir para dotarnos de un valioso instrumento que convierta la Formación Sindical en un objetivo sostenido en el tiempo y cuyo carácter estratégico nos permita desarrollar una acción sindical coherente con nuestros principios.

Un Centro de Estudios Sindicales como el que hemos creado nos va a posibilitar la ejecución de proyectos, programas e itinerarios formativos de alta especialización que redundaran en fomentar una mayor capacitación intelectual en nuestros dirigentes y cuadros sindicales.

Desde la eficacia y la planificación debemos concebir la Formación Sindical como una acción transversal y fundamental para el apoyo y desarrollo de nuestra estrategia sindical, lo que deberá significar un compromiso de las organizaciones federadas y de las diferentes secretarías con el fin de que la Formación Sindical sea el objetivo que permita la vertebración de nuestro capital humano, dotarnos de una mayor capacidad de intervención sindical y permitir la planificación y anticipación de los relevos generacionales en nuestras estructuras.

La Formación Sindical además de posibilitar una mayor cualificación en el desempeño de las responsabilidades sindicales deberá contribuir, desde una perspectiva crítica, a la confrontación de las ideas y la conformación de las decisiones colectivas. FECOMA cuyo fundamento principal es el sindicalismo de clase, deberá imprimir una carga ideológica y de los valores de la izquierda a todos sus proyectos formativos, desde el más básico al más especializado, para saber afrontar y resolver los rápidos y profundos cambios que se producen en nuestra sociedad que tienden a la uniformidad del pensamiento y en contextos que difuminan las ideologías, FECOMA deberá jugar, ante sus afiliados en particular y ante la clase obrera en general, el papel de garante de la libertad, la justicia social y la solidaridad, como elementos básicos de la esencia de la izquierda y por lo tanto de nuestros principios. Por ello la Formación Sindical se debe convertir en el vehículo que transmita, no solo la cualificación sindical o profesional, sino que sea el agente que debata sobre las ideologías y las ideas que afirmen nuestra condición, los sindicalistas de FECOMA deberán ser los valedores en la búsqueda de una sociedad más justa y solidaria.

Desde esta perspectiva será la Federación la que ha de encargar el diseño, la planificación y la ejecución de sus itinerarios formativos huyendo de la formación por la formación y desarrollando políticas activas de detección de necesidades, acciones formativas y en la implementación de los conocimientos adquiridos, que nos sirvan para mejorar la acción sindical y que tenga un carácter colectivo para que nos asentemos como una organización eficaz y eficiente al servicio de nuestros afiliados y afiliadas.

La gestión de la Formación Sindical será encauzada a través de la Fundación de Construcción y Madera desde criterios político-sindicales ya que es la herramienta más idónea para lograr nuestros objetivos formativos y donde la armonía entre los gestores técnicos y los responsables sindicales de la Formación Sindical Federal sea la plataforma para la consecución de nuestras metas.

El modelo de Formación Sindical considerado por FECOMA como una prioridad y definido como política instrumental deberá asentarse sobre las siguientes premisas:

-1) Un sistema de formación sindical integral estructurado en itinerarios formativos y niveles de responsabilidad, vinculados entre sí, que permita la capacitación de personas para la dirección sindical con carácter homogéneo y bajo el criterio de programas de oferta, es decir la federación y la FCM decidirán que necesidades formativas son las más adecuadas y que tipo de perfil sindical deberán tener el alumno-sindicalista.

-2) Un sistema de formación sindical dotado con recursos económico-financieros propios que no condicione su supervivencia, ni incida negativamente en los presupuestos y financiación del resto de actividades sindicales.

-3) Una formación sindical certificable con organismos educativos (universidades, escuelas profesionales, fundaciones homologadas, etc), para ello la FCM tendrá que realizar las gestiones necesarias para conseguir las certificaciones necesarias, con el fin de certificar la formación y sus itinerarios, así como cualificar a los alumnos-sindicalistas.

-4) Una formación sindical que emane, previa reflexión y debate, de la estructura fundacional y que se desarrolle con carácter homogéneo en todo el estado.

-5) Un plan de formación sindical único que atienda las necesidades de las federaciones desde la cooperación y la investigación y de acuerdo a lo establecido en el punto anterior.

-6) Una formación permanente dirigida a los cuadros y dirigentes sindicales como elemento inherente al cargo sindical que se ostente, y que tendrá un carácter multidisciplinar.

-7) Una formación sindical desarrollada en niveles para posibilitar el tránsito de afiliados y representantes legales de los trabajadores a cuadros sindicales, y que nos permita consolidar desde la base la transición y preparación de nuestros dirigentes sindicales.

Para el desarrollo de estas premisas la FCM deberá evaluar los recursos formativos y metodologías necesarias para aunar el conocimiento teórico y práctico que incida en los conceptos y procesos, la práctica sindical, la dimensión ética y la dimensión organizativa y sociopolítica, y de esta forma poder verificar la consecución de los objetivos marcados.

La dimensión de la formación sindical deberá ser complementada, a través de la FCM, mediante la elaboración de programas de actividades intensivas que ayuden a desarrollar la participación, la docencia y la experiencia, para ello se diseñarán jornadas, conferencias, estudios y todas aquellas actividades que coadyuven a una formación integral y proactiva que supere el ámbito teórico de la formación. Haciendo realidad el conocimiento en su acepción más amplia y con un carácter eminentemente práctico por su necesaria virtualidad para nuestra federación.

Por ello la formación sindical debe seguir criterios dinámicos, si bien los objetivos y su evaluación deberán dar resultados a medio plazo, tendremos que adaptar la formación a los cambios que se puedan ir produciendo en la Federación, pero sin perder la coherencia y sin cambiar el rumbo del sistema, ya que lo contrario podría devaluar la estructura y evaluación del proceso formativo. La FCM deberá velar por la pervivencia de los objetivos que marque el Congreso y de las resoluciones en materia de formación sindical dotándolas del necesario dinamismo que evite su anquilosamiento, así como su coherencia con los valores e ideas de la Federación.

Con el fin de que el modelo de formación sindical sea algo tangible la FCM conjuntamente con los responsables de formación sindical, deberá concretar un Plan Federal de Formación Sindical, donde entre los objetivos generales, y no excluyentes, citamos los siguientes:

- Influir en la reflexión y la comprensión de los procesos políticos, sociales y económicos del país en relación a un mundo globalizado.
- Entender la diversidad cultural e histórica de España, desde una óptica de tolerancia y racionalidad.
- Procurar un vasto conocimiento del movimiento obrero en España y en el mundo, con especial dedicación a Comisiones Obreras, así como a nuestra Federación en cuanto a los fines, estructuras y mecanismos de participación, derechos, deberes, historia, etc.

- Incidir en el conocimiento de las relaciones laborales en la empresa y en los sectores de nuestro ámbito sindical.
- Capacitar para la interpretación de normas legales o contractuales, así como para la elaboración de los criterios sindicales para la intervención en el mundo del trabajo en general y en el específico de la empresa.
- Favorecer y preparar para la incorporación de habilidades inherentes para el ejercicio de cargos y funciones de dirección, representación o negociación.
- Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, facilitando una mayor incorporación a las estructuras de las mujeres.
- Concienciar y extender nuestras convicciones sobre la diversidad racial y cultural en nuestros sectores, con especial énfasis en los fenómenos de la inmigración y los métodos de conciliación e intermediación en los centros de trabajo o en la sociedad.
- Dentro de estos objetivos generales deberá tener una importancia mayor la preparación integral de formadores, para ello será necesario dotarnos de un plan común de Formación de Formadores y Formadoras como un elemento estratégico y estructural para equilibrar nuestro Plan de Formación, incluyendo y definiendo la especialización en materias determinadas y dotando a los formadores de una preparación acorde con nuestros objetivos, con especial dedicación a los valores sindicales y a la lealtad con los principios y resoluciones de FECOMA.

La Fundación de Construcción y Madera es el instrumento de FECOMA para el diseño, la investigación, la planificación y la ejecución de la formación sindical en su aspecto más especializado dirigida a nuestros sectores, igualmente debemos considerar la especificidad de sectores como el de construcción y sus heterogéneas condiciones tanto laborales como sindicales que, ya por sí solas, justifican el diseño y la articulación de los planes de formación sindical específicos de los que debemos dotar a nuestra Federación.

Ello no es óbice para desarrollar una formación sindical vinculada a los programas establecidos por la Confederación así como para colaborar, acordar, desarrollar y participar de los proyectos que la Escuela Confederal venga programando, desde la independencia de la FCM y con el fin de ganar en eficacia y en experiencias mantendremos la colaboración y cooperación necesaria con la Escuela Confederal para que redunde en fortalecer la formación, las ideas y la preparación de todos los afiliados, fomentando así unas Comisiones Obreras más preparadas e ideologizadas para la defensa de los derechos socio-políticos de la clase obrera.

ORGANISMOS PARITARIOS

LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

La evolución de la F.L.C. en los últimos años, unido a las novedades que la firma del IV CGSC ha introducido, abren un nuevo marco de trabajo en este organismo paritario, que debe verse correspondido con una adecuación de nuestras propuestas y prácticas sindicales que, básicamente, siguen siendo correctas después de más de 15 años de vida de esta entidad.

Por lo tanto no vamos a incidir o repetir en estas ponencias debates, conclusiones y decisiones ya hechos, sino que vamos a tratar de fijar puntos concretos sobre los que basar nuestra actividad en los próximos cuatro años. Siendo conscientes que estamos en un organismo donde se encuentran tres organizaciones, que no siempre tenemos análisis, propuestas y objetivos comunes y donde el consenso se tiene que construir desde el respeto y, en ocasiones, la única forma de avanzar solidamente es siguiendo la máxima de “dos pasos adelante y uno atrás cuando es necesario”.

Nuestras propuestas deben abarcar todas la áreas de trabajo actuales de la F.L.C. y, adelantándose al futuro, apostar por nuevas líneas de trabajo.

FORMACIÓN

El nuevo sistema de Convenios estatales plurianuales que se firman con el INEM, ha contribuido a dotar de mayor estabilidad a la programación formativa de la F.L.C. Aunque continúe vigente el problema de la absoluta dependencia de los fondos públicos para la ejecución de las acciones de formación. Asimismo la posibilidad de simultanear en los cursos a trabajadores en activo y desempleados está contribuyendo a reducir la rigidez anterior, permitiendo una oferta más racional y garantizando una mejor ejecución, tanto en número de alumnos, como en subvención justificada.

En los últimos años ha cobrado mucha importancia la oferta formativa emanada directamente de las CC.AA., constituyendo un porcentaje importante de las acciones formativas desarrolladas por la F.L.C. Nuestro trabajo sindical debe contribuir a convencer a estas CC.AA. que el único interlocutor para la formación en el sector de la construcción en su ámbito territorial es la F.L.C y que solo a esta entidad se le deben de conceder las subvenciones.

Estos planes de carácter autonómico tienen que integrarse en el seno de la F.L.C. en las mismas condiciones y con los mismos procedimientos de ejecución, distribución, justificación y control que el plan estatal. Huyendo de la tentación de constituir con ellos parcelas de negociación e intercambio entre las organizaciones.

Como objetivos concretos en esta área, planteamos los siguientes (algunos objetivos ya los planteamos hace cuatro años y al no haberse aún conseguido, más por inercias propias de la F.L.C. que por la negativa de nadie, debemos de seguir reclamándolos):

- ***Incremento del papel de las organizaciones en la política formativa de la F.L.C.***

Apostamos, en primer lugar, por la constitución de una Comisión Interna de Formación en la F.L.C., que tenga competencias en la elaboración, ejecución y control de las acciones formativas.

Esta Comisión, tiene que estar acompañada de la creación de un observatorio sectorial sobre necesidades formativas, que contribuya a la mejor vinculación de la oferta formativa a las necesidades del sector.

- ***Incremento de los porcentajes asignados a las organizaciones que componen la F.L.C.***

Hace cuatro años, las organizaciones que integramos la F.L.C., conscientes de la importancia de consolidar e impulsar la oferta formativa de la misma, y atendiendo al análisis de la situación que FECOMA llevaba tiempo defendiendo, decidimos comprometernos ante el INEM a no presentar solicitudes de financiación y a no proponer ningún otro tipo de Contrato Programa para el sector de la construcción.

Hoy seguimos convencidos de lo acertado de aquella decisión, A pesar de ser una de las organizaciones que hemos perdido con esta fórmula más capacidad de impartir formación continua.

Pero también es evidente, a nuestro juicio, que para mantener esta situación indefinidamente es necesario aumentar el porcentaje de ejecución que realizan las organizaciones y que, en nuestro caso y al igual que con el resto de las acciones formativas que ejecutamos en el resto de los sectores, tienen la finalidad de obtener un rendimiento sindical..

Por ello nuestra propuesta debe girar en torno a un incremento del 100 % de la asignación actual. Porcentaje que no tiene que suponer ningún problema de funcionamiento a la F.L.C., y que estamos seguros de poder ejecutar plenamente.

- ***Disminución de la subcontratación de las acciones formativas.***

Siendo sustituidas por una mayor ejecución tanto por la propia F.L.C., como por las organizaciones que la integran. En este sentido, tenemos que defender que la reivindicación que planteamos en el punto anterior, va unida al compromiso que se fija en este.

- ***Calidad frente a cantidad.***

A lo largo de estos años hemos trabajado mucho en esta línea y se han conseguido buenos resultados. Pero esta tarea tiene que formar parte siempre de nuestras reivindicaciones en la F.L.C.

- ***Vinculación de la formación continua con la Ley de las Cualificaciones.***

Estableciéndose anualmente un porcentaje de acciones formativas asociadas directamente con el Catálogo Nacional de las Cualificaciones profesionales.

- ***Vinculación de la formación continua con la nueva Clasificación Profesional del sector.***

De forma que la asistencia y aprovechamiento de acciones formativas realizadas por la F.L.C. permitan a los trabajadores su promoción profesional y personal.

- ***La consideración de la formación como elemento de integración social.***

En la línea de las recomendaciones de la unión Europea, deberemos tender a que la oferta formativa garantice la no discriminación, atendiendo a los colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo (trabajadores y trabajadoras de PYMES, mujeres, mayores de 45 años y trabajadores no cualificados).

EL ORGANISMO PARITARIO DE PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

Y son seis los años que el Organismo Paritario de Prevención en la Construcción (OPPC) lleva funcionando, en este período hemos podido comprobar como se ha configurado como un órgano imprescindible para llevar a cabo una política paritaria de prevención. Si bien, es cierto que aún es necesario seguir potenciando más sus recursos y la posibilidad de nuevas actividades que complementen ya que actualmente existen.

Por ello, el camino a seguir en nuestra apuesta sindical en el próximo período, debe basarse en potenciación del OPPC, ya que damos por consolidado dicho organismo. Para ello deberemos seguir trabajando sobre los dos ejes básicos:

- ***Extender la actividad del OPPC a todo el sector.*** Aunque hemos dado un paso importantísimo, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, en la última negociación del CGSC, no debemos perder nuestra perspectiva sindical a la hora de fijar los límites del OPPC y, si bien, ya sólo las empresas que cuentan con servicio de prevención propio quedan al margen de la programación de visitas, debemos tener como objetivo la universalización en todas las obras de los grupos de visitadores.
- ***Mejorar la calidad de las actuaciones realizadas.*** Como fórmula para no asentarnos en la rutina de la programación de las visitas a obra o en la formación y resto de actividades a proponer. Debemos darnos cuenta del enorme trabajo que queda por hacer para eliminar la siniestralidad en la construcción y de las posibilidades reales del OPPC.

Debemos tener presente que este tipo de organismo no son sustitutos de la acción sindical, sino herramientas complementarias de la misma, y así nos deben servir en primer lugar para realizar un análisis de las condiciones de trabajo en el sector y, en segundo lugar, para organizar mejor nuestra acción sindical en las subcontratas.

LA TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN (TPC)

El artículo 10.3 de la Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, establece que “***a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, se regulará la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción***”. Asimismo el párrafo segundo establece que “***El sistema de acreditación que se establezca, que podrá consistir en la expedición de una cartilla o carné profesional para cada trabajador, será único y tendrá validez en el conjunto del sector, pudiendo atribuirse su diseño y ejecución a organismos paritarios creados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal...***”.

En cumplimiento de este precepto legal, el IV Convenio general del Sector de la Construcción en su Título III, Capítulo IV, artículos 159 al 170, establece la definición, funciones y beneficiarios. El proceso de solicitud y tramitación. Los derechos y obligaciones del titular y los procedimientos de homologación de las entidades formativas. Encomendando a la Fundación Laboral de la Construcción la tramitación y expedición de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC).

A lo largo del año 2007 y en lo que va transcurrido del año 2008, la F.L.C. ha puesto en marcha todo el dispositivo necesario para poner en práctica tanto los mandatos de la Ley, como los acuerdos del CGSC. Desde septiembre del año 2007 se está ya expidiendo la TPC, primero a través de las sedes de la FLC y, desde este año, también en las sedes de las organizaciones patronales y sindicales firmantes del CGSC.

A su vez, nuestra Federación ha puesto en marcha los mecanismos internos que nos permiten ya la tramitación de la TPC, así como la impartición de la formación mínima necesaria para su obtención. Hemos designado los puntos de tramitación, los compañeros y compañeras que van a ocuparse de estos trámites han recibido la formación necesaria, hemos dotado a cada provincia de la estructura informática mínima para su trabajo y, finalmente, hemos procedido a homologar a la Federación para la impartición de la formación.

Por lo tanto nuestro objetivo para los próximos cuatro años es sencillo y claro: ***tramitar el mayor número posible de TPC,s entre los trabajadores y trabajadoras del sector.***

La finalidad que perseguimos con este objetivo es la misma que guía el conjunto de estas ponencias: fortalecer el sindicato en la empresa y en los sectores, incrementar nuestra afiliación y nuestra representación sindical, ser más y más fuertes.

Para ello consideramos que la tramitación de la TPC, es una oportunidad que no podemos desaprovechar para ponernos en contacto con miles de trabajadores y trabajadoras a los que ofrecer, junto a la tramitación burocrática y la impartición de la formación, los servicios del sindicato. Explicarles nuestras propuestas sindicales y animarles a afiliarse y participar de la vida sindical.

Asimismo es una buena herramienta que nos puede abrir las puertas de la interlocución en muchas pequeñas y medianas empresas. A las que podemos ofrecer también el mismo servicio, solucionándoles el problema burocrático y técnico que les pueda ocasionar el dotar a todos sus trabajadores y trabajadoras de esta Tarjeta y que debemos rentabilizar sindicalmente para que vean a CC.OO. como una entidad que tiene propuestas y alternativas sindicales. Que sabe reivindicar y movilizar, pero también dar soluciones.

Este es el objetivo y no otro. Cualquier otra consideración, incluida la económica, constituiría un serio error estratégico que pagaremos a corto plazo. Es necesario que el conjunto de la organización, y principalmente los cuadros y los órganos de dirección entiendan y asuman este concepto. De lo contrario habremos perdido una oportunidad única para aumentar de forma exponencial nuestra presencia en el sector.

No se trata en este documento de establecer un número mínimo o máximo de Tarjetas que haya que tramitar cada año. Se trata de entender que estamos ante una herramienta más de nuestra acción sindical y no ante un mero trámite burocrático. De lo que si se trata es de asumir este reto, sabiendo que cada día queda menos para el 1 de enero de 2012 y que por lo tanto ya no valen excusas. Los procedimientos están claros, las herramientas técnicas y los equipos humanos también. Solo resta la voluntad sindical de ponernos a trabajar y ese es el compromiso que vamos a adquirir en este Congreso.

LA CUOTA

El vigente CGSC ha aprobado una importante subida de la cuota que, repartida a lo largo de los cinco años de vigencia del mismo, supone un incremento superior al 300 % sobre la cuota vigente en el año 2007. Así se ha visto cumplida una de las reivindicaciones permanentes de FECOMA a lo largo de estos años, que nos debe permitir abordar los objetivos que tenemos pendientes por desarrollar y que, como muchas veces habíamos manifestado, no podían sufragarse con subvenciones públicas y necesitaban de un mayor compromiso financiero por parte del propio sector.

Este incremento de la cuota tiene como principales finalidades, afrontar los nuevos retos en materia de prevención de riesgos laborales que se derivan de la firma del IV CGSC, así como hacer frente a la política de inversiones. Si bien no existe ninguna cortapisa en el texto del propio CGSC para que se pudiera dirigir estos ingresos a otros fines o actividades.

Nuestras propuestas para los próximos años, deben ir encaminadas hacia dos objetivos:

- ***Exigir el cumplimiento de los incrementos de cuota en los plazos fijados en el CGSC.***

La redacción literal del artículo 111 del CGSC (fruto de las negociaciones generales que precedieron al acuerdo y firma del mismo), pueden impedir que durante los años 2009 y 2010 el incremento de la cuota acordado tenga lugar, o bien se produzca en una cantidad inferior a la prevista. Si bien para el año 2011 el incremento es taxativo.

Por tanto nuestro objetivo será tratar de impedir que la patronal, al albur de la actual situación que vive el sector, pretenda incumplir el acuerdo.

- ***Apostar por una política de inversiones con criterios de racionalidad.***

Hasta ahora la política de inversiones en centros estables, ha pecado de errática e irracional. Concentrando muchos recursos en algunas CC.AA. y dejando otras sin recursos. Bien por razones de oportunidad, bien por razones de falta de acuerdo entre las organizaciones o bien porque las organizaciones en ciertos territorios no han apostado suficientemente por dotarse de centros propios de la F.L.C.

En todo caso, nuestro objetivo debe ser extender la F.L.C. por todo el territorio del estado y para ello consideramos conveniente la existencia de centros propios en cada CC.AA. Centros que deben ser sobrios y funcionales, huyendo del lujo y la ostentación y que solamente deben ser aprobados, tras comprobarse su viabilidad económica y de uso. Estos centros solo deberán levantarse en parcelas que sean propiedad o que hayan sido cedidas a la Fundación, no rechazando cualquier inversión en terrenos que pertenezcan o estén cedidos a otras entidades.

DESCENTRALIZACIÓN Y NUEVOS FINES DE LA FLC

A lo largo de los últimos años, se han ido dando pasos hacia el proceso de descentralización de la F.L.C., que como ya hemos debatido en innumerables ocasiones es uno de los ejes principales de nuestra política, en el seno de la Fundación. El papel de los Consejos Territoriales se ha visto incrementado en el último período, así como su capacidad de decisión. Siempre dentro de los límites que supone la pertenencia a una sola Fundación y a su carácter, emanado de la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal.

Nuestra apuesta para los próximos cuatro años debe ser seguir conjugando estos dos elementos. De un lado continuar con el proceso de descentralización y de otro mantener el principio de que la F.L.C. es una, impidiendo cualquier intento por romper este equilibrio.

También en este equilibrio al que nos referimos, puede jugar un importante papel la definición de nuevos fines para la F.L.C. Desde FECOMA llevamos ya tiempo manifestando que los fines iniciales se han quedado pequeños y que las empresas y los trabajadores y trabajadoras del sector necesitan de nuevas prestaciones y servicios. Observatorios de Empleo y Nuevas Profesiones, Intermediación en el Empleo, Asesoramiento a las empresas, Becas, Planes de pensiones sectoriales, etc., son algunos de los nuevos fines que la Fundación podría abordar. Y, posiblemente, su desarrollo podría dotar de más competencias a los Consejos Territoriales, coadyuvando de esta forma a dotar de contenido la descentralización.

Asimismo consideramos que se debe sacar más partido al Fondo de Compensación Interterritorial para que garantice realmente un crecimiento equilibrado del conjunto de territorios.

A lo largo de esto últimos años hemos observado con preocupación, como el aumento de competencias, ha conllevado automáticamente un aumento de la responsabilidad en la gestión y en la toma de decisiones en los Consejos Territoriales. Este aumento de la responsabilidad no siempre se ha ejercitado de forma correcta, lo que ha dado lugar a situaciones de inestabilidad política, de gestión y económica, que si bien no han puesto en peligro la existencia del organismo paritario si nos deben llevar a reflexionar si desde los Consejos Territoriales se está plenamente capacitados para ejercer nuevas competencias e incluso para mantener alguna de las que ya tienen.

Si desde los ámbitos autonómicos no se es capaz de asegurar el correcto funcionamiento de la Fundación, el proceso de descentralización quedará herido de muerte. Desde FECOMA, no podemos ni por acción ni por omisión permitir una mala gestión en la F.L.C., ni en el ámbito estatal, ni en el de las comunidades autónomas. Por ello debemos de ser tajantes a la hora de cortar cualquier situación que se pueda producir. Para ello, reiteramos una vez más, es imprescindible garantizar un correcto flujo de información en tiempo real, que nos permita conocer las situaciones inmediatamente para poder solucionarlas antes de que tengan graves consecuencias.

Tenemos que posicionarnos ante otro elemento que condiciona en algunos territorios el proceso de desarrollo y descentralización de la Fundación. Como es la convivencia de la F.L.C. con otras entidades de carácter similar y en el que también están presentes las organizaciones patronales y sindicales del sector.

Nuestro objetivo tiene que ir encaminado a que, allí donde se den las condiciones óptimas, se proceda a la integración de estas entidades en la F.L.C. Sabemos que en muchos casos esto es más fácil de decir que de hacer, porque son muchos los condicionantes de todo tipo a los que hay que enfrentarse. Por lo tanto la política de la Federación debe ser la ya mencionada, pero siempre partiendo de dos premisas:

- ***El absoluto consenso de las organizaciones patronales y sindicales afectadas.***

Evitando intromisiones desde otras esferas (públicas o privadas) y erradicando la cultura del “orden y mando” que, afortunadamente no es la de FECOMA, pero que otros se pueden ver en la tentación de ejercer.

- ***La viabilidad del proyecto.***

Ninguna coyuntura política ni ningún acuerdo local, puede hipotecar el desarrollo de la Fundación, haciéndola cargar con instituciones, locales, plantillas o deudas que no permitan la viabilidad del proyecto.

OTROS ORGANISMOS PARITARIOS

Hace cuatro años, acordábamos “***Dinamizar la creación de instrumentos paritarios***”, al resto de los sectores de nuestra Federación. Lo hacíamos desde el convencimiento de que era necesario extender el modelo del que nos hemos dotado en el sector de la construcción.

Hoy ya se han dado pasos en esa dirección, y contamos con una Fundación en el sector de las industrias productoras de cemento. Si bien sus fines están más encorsetados que los que tiene la F.L.C. Estando orientada su actuación al medio ambiente y, en segundo lugar, a la prevención de riesgos laborales en el sector cementero.

Asimismo, y como consecuencia de la firma del III Convenio General de la Madera (Disposición Adicional Quinta), en estos momentos se está negociando la constitución de una Fundación Laboral en la Madera, cuyos fines, en principio están más en la línea de los de la F.L.C. No obstante, y en el momento de elaborar este texto, no se puede concretar más acerca de ella y en todo caso cuando se celebre el Congreso Federal se podrá completar tanto la información al respecto como la planificación de nuestras propuestas sindicales en este organismo paritario.

Nos reiteramos en que deberemos dirigirnos a los sectores de materiales para explorar las posibilidades de crear marcos paritarios en los mismos. Bien unificando varios de ellos en una Fundación, bien atendiendo específicamente a las peculiaridades o a la voluntad de las partes en cada uno de ellos.

FUNDACIÓN LABORAL **DEL CEMENTO Y MEDIO AMBIENTE**

Debemos seguir insistiendo en la necesidad de articular planteamientos que permitan una mejora de la competitividad de las empresas y su viabilidad en el futuro, con el escrupuloso respecto al medio ambiente.

Es muy fácil mantener unos posicionamientos extremos desde fuera de los centros de trabajo y olvidarse de la necesidad de contar con empresas cada vez más fuertes que permitan la mejora de las condiciones laborales, por ello la Federación al igual que ya lo hemos hecho en otros sectores no nos importa seguir siendo la punta de lanza del sindicato abriendo nuevas vías de participación sindical, y por tanto mantener la vigencia de un sindicalismo activo, pegado a los centros de trabajo y con el claro objetivo de seguir creciendo en la participación y en la toma de decisiones.

Nuestro posicionamiento sindical nunca ha ocultado su interés de participar en todos los procesos de toma de decisiones dentro de las empresas, y fruto de ello es la consecución de nuevos derechos para los representantes de los trabajadores, como es la creación de los delegados de medioambiente en el sector del cemento.

Así mismo, y gracias a nuestra experiencia en otras instituciones paritarias sectoriales, es como llegamos al acuerdo de crear una Fundación de carácter específico del sector del cemento.

Nuestro trabajo debe ser por tanto seguir fortaleciendo este mecanismo, de forma que cada vez más las decisiones tomadas en el sector lo sean por todas las partes, como se ha marcado de forma prioritaria en las acciones de salud laboral, medio ambiente y formación.

Es necesario reforzar las estructuras en los niveles autonómicos desde las secretarías de salud laboral y medio ambiente, para poder llevar a cabo nuestros objetivos de ampliar la participación y el control de este tipo de actuaciones, pues no debemos caer en el error de priorizar los objetivos de las instituciones paritarias por encima de los propios sindicales.

La ampliación de estos mecanismos de participación y las competencias de los mismos, no nos deben hacer olvidar el trabajo sindical en las fábricas, y por ello es necesario fortalecer aún más si cabe la coordinación con el área de organización para seguir creciendo en afiliación y representatividad.

POLITICA SOCIAL E IGUALDAD

- promover el pleno empleo de calidad.
- reconocer la diversidad y defender unas condiciones y derechos sociolaborales con igualdad de trato y sin discriminaciones.

Existen diversos colectivos que por razones físicas, de edad, sexo o rasgos étnicos poseen condicionantes negativos para una plena integración con todos los derechos en el marco de las sociedades modernas.

La actividad sindical

Para el trabajo sindical dirigido a estos colectivos tenemos dos vías a explotar:

la externa al mercado laboral: dirigida desde las *políticas sociales* y el acercamiento a las realidades particulares de cada colectivo, con planteamientos de trabajo de colaboración dentro de redes de asociacionismo y en sus propios ámbitos.

Sirvan como ejemplo de redes los institutos de formación profesional y universidades para los jóvenes, asociaciones propias de inmigrantes; colectivos de defensa de derechos de las mujeres.

Todo ello porque podemos apreciar además una problemática concreta dentro de estos colectivos como es el acceso a la vivienda, la obtención de derechos o el maltrato de género.

El papel de la Federación debe ser el de acercarse a estos colectivos para desarrollar un trabajo de colaboración en aquellas materias comunes, sin olvidar el mensaje de sindicación para aquellos individuos que vayan a formar o ya estén inmersos en el mercado de trabajo. Planteamientos todos ellos ligados a la toma en conciencia de estos colectivos como individuos de pleno derecho y en los que mercado laboral juega un papel fundamental como integrador social.

la interna al mercado laboral: desde *políticas de igualdad* con un claro carácter de acción sindical preferentemente en los centros de trabajo, en el que se configuren actuaciones generales para todos los trabajadores, porque la toma en conciencia de las desigualdades no sólo es patrimonio de una de las partes, ya que si la otra no concibe esta desigualdad su existencia se pondrá en duda por la propia falta de percepción sobre el tema.

Debemos abogar por sistemas de acción sindical que nos permitan una mejor integración de estos colectivos desde un punto de vista conjunto y no disgregado como lo ocurrido hasta el momento, en el que se configuran como entidades paralelas a la estructura general del sindicato.

La organización sindical

No podemos seguir reflejando en nuestra propia estructura organizativa una visión del mundo del trabajo enfrentada, pues así lo único que conseguimos es crear conciencias colectivistas de parte y no de conjunto: hombres vs mujeres, jóvenes, discapacitados e inmigrantes. Quizás deberíamos decir hombres entre 35 y 55 años, frente al resto de colectivos.

Es hora de dar un nuevo impulso a las políticas sociales y de igualdad de los colectivos más desfavorecidos en su entrada y permanencia en el mercado laboral desde un planteamiento englobador, pues al fijarnos los objetivos a desarrollar veremos que las causas de los problemas tienen sustratos semejantes en muchos casos.

Pues la discriminación, aún pudiendo tener manifestaciones diferentes tiene una misma causa en el mercado laboral, que es la explotación empresarial frente a los colectivos de último ingreso. Si no somos capaces de configurar un discurso unitario y un plan de acción con las mismas características, al final tenderemos a disgregar la composición sindical en áreas de trabajo enfrentadas unas con otras por las consecuencias y no por las causas que originan dicha discriminación.

Por ello, las políticas transversales y de cooperación de las que tanto se ha hablado no surgen por la creación de áreas de trabajo estancas que poco o nada influyen en la realidad del trabajo sindical dentro de los centros de trabajo y si más con políticas sociales fuera del mundo laboral.

La escasa acogida que determinadas áreas de trabajo tienen para el conjunto de las estructuras sindicales, llevándonos al autoengaño y sin resolver los problemas que se plantean, hace que pierdan su verdadero valor de cambio y las encamina a perecer en la labor que se les tenía planteada.

Dar sentido al trabajo sindical con los colectivos discriminados social y laboralmente significa no seguir cometiendo el error de crear micro áreas de trabajo que diversifiquen los esfuerzos ante un objetivo común y que se convierten en áreas estancas de enfrentamiento con poco recorrido dentro de los centros de trabajo.

Los jóvenes, las mujeres y los inmigrantes no deben ejercer únicamente las labores sindicales de las áreas que les son propias por pertenecer a dichos colectivos, pues cometemos nuevamente el error de considerar que todos los integrantes de un mismo colectivo tienen la misma conciencia hacia los mismos problemas, ***o es que no hemos aprendido en todos estos años de los errores del concepto y la realidad de la “clase trabajadora”.***

Eliminación de las causas de discriminación

- . La tipología de contratos.
- . La negociación colectiva.
- . La educación.
- . Otros (igualdad, inserción,...)

COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

En el último Congreso Federal, nuestra Federación realizó una apuesta decidida por impulsar las actuaciones en materia de información y comunicación, tanto en el ámbito interno de la Federación, como de cara al exterior, así como en su política de publicaciones.

Hace cuatro años decíamos que ***“Nuestro objetivo sindical es que la comunicación se convierta en un factor fundamental del desarrollo de FECOMA y en un instrumento estratégico para el desarrollo democrático de la organización. Para ello nuestra propuesta persigue socializar la información y gestionar el conocimiento, poniendo la información, el conocimiento y los recursos humanos y técnicos al servicio de nuestra estrategia sindical.”***

Hoy, y en el marco de estas ponencias, nos reafirmamos en este objetivo y, por tanto, corresponde en esta nueva fase, continuar con el desarrollo iniciado hace cuatro años y que, a su vez, es continuación del que venimos haciendo en los últimos dieciséis años. En este sentido las propuestas que a continuación se desgranán, pretenden asegurar el trabajo ya realizado, dotándole de continuidad.

Asimismo esta propuesta pretende servir como punto de partida para contemplar una estrategia global de comunicación de la Federación, que debe ser el principal reto que nos debemos plantear en los próximos cuatro años

Por otra parte, además de las cuestiones prácticas e inminentes, este documento tiene por objeto plantear la viabilidad de integrar en la organización una moderna y eficaz **Área de Comunicación** que sirva de herramienta para el cumplimiento de los objetivos de la Federación

Para ello, debemos plantearnos las siguientes cuestiones:

- * Definir una Estrategia General de Comunicación acorde con los objetivos sindicales, sociopolíticos y organizativos de **FECOMA**.
- * Hacer visibles los logros conseguidos y los compromisos alcanzados en el **VII Congreso Federal**.
- * Integrar el valor de la comunicación como una vía para **intensificar el trabajo sindical**, la proyección externa de la organización y la cohesión interna.
- * **Coordinar las diferentes acciones de comunicación** de las Federaciones de Nacionalidad o CC.AA.

Para la definición de la Estrategia Global de Comunicación de FECOMACC.OO., así como la creación y desarrollo de una Dirección de Comunicación se plantean los siguientes objetivos:

- Elaborar e implementar una **Estrategia Global de Comunicación 2009 -2012**.
- **Apoyar** las acciones encaminadas al incremento de la representación sindical en empresas, y centros de Trabajo.
- **Contribuir a la cohesión interna**, facilitando herramientas comunes de comunicación, la participación de las diferentes federaciones, cuadros y delegados sindicales, el contacto de la Comisión Ejecutiva Federal y los Órganos de Dirección con los afiliados, la canalización del pluralismo y debate como vía de fortalecimiento de la organización.
- **Reforzar el trabajo sindical**, dirigido a jóvenes, mujeres e inmigrantes.
- **Coordinar** las diferentes campañas y trabajos de la organización.
- Estructurar el **Mapa de Públicos** con los que se relaciona e interactúa la organización: órganos de dirección, cuadros, afiliados, simpatizantes, organizaciones sindicales, organismos paritarios, organizaciones patronales, directivos de empresas, administraciones públicas, medios de comunicación, sociedad en general, etc.
- Conocer la **percepción y el valor de nuestra organización marca** ante los distintos públicos objetivos mediante investigación cualitativa con: afiliados, medios de comunicación, organismos, etc.
- **Incrementar la notoriedad pública de FECOMA-CC.OO.**

DESARROLLO ORGANIZATIVO DEL AREA DE COMUNICACIÓN

El trabajo emprendido hace cuatro años, en la línea de mejorar la coordinación interna en el desarrollo de una política de comunicación, no ha dado aún los frutos esperados. Es necesario insistir en la importancia que tiene solucionar esta disfunción. La práctica ha demostrado de forma incontestable que allí donde la coordinación interna ha funcionado, sobre todo la procedente de las organizaciones provinciales a las de Comunidad y de estas a la Federación Estatal, la imagen de la Federación ha salido reforzada, así como la información interna de la que han dispuesto todas nuestras estructuras.

Por lo tanto, en los próximos cuatro años es fundamental estructurar un esquema organizativo de los diferentes responsables y equipos de trabajo que han de intervenir en el desarrollo de los objetivos que esta ponencia propone y que se concretan en las siguientes propuestas:

- Conseguir que en todas las estructuras de dirección de Federaciones de Nacionalidad o CC.AA haya una secretaría de comunicación con entidad propia.
- Cualificar el trabajo de las secretarías de comunicación reforzándolas con la incorporación de profesionales.
- Garantizar la coordinación permanente de los responsables de comunicación con la secretaría general y el resto de miembros de la dirección para facilitar una relación más eficaz con los medios.
- Extender la formación (curso de “portavoces”) a todos los miembros de las estructuras de dirección que tienen relación con los medios de comunicación.

HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN

A lo largo de estos dos años, la Federación se ha dotado de dos instrumentos permanentes de comunicación: la pagina web y la revista “Construcción y Madera”. Asimismo se ha dotado de los instrumentos puntuales que han sido necesarios en cada momento para el desarrollo de las campañas y actuaciones sindicales que hemos desarrollado.

Desde enero del año 2008, estos elementos permanentes de comunicación han visto remodelados totalmente su estructura, formato y periodicidad.

Así la página web cuenta con una navegabilidad especialmente diseñada para facilitar a los usuarios el acceso a toda la información sindical. Incluyendo nuevas secciones y enlaces con todas las entidades vinculadas a la actividad de la Federación.

Nuestro trabajo para los próximos años, consiste en garantizar el flujo periódico de información que permita disponer en tiempo real de todas aquellas noticias que afecten al desarrollo de nuestros sectores o que recojan nuestra actividad sindical.

También deberemos abordar abrir espacios en la página WEB de participación para los afiliados y afiliadas, delegados y responsables de Secciones Sindicales.

Dentro de la planificación de la **Estrategia Global de Comunicación**, a la que ya nos hemos referido anteriormente, deberemos tender a la unificación de la imagen de las páginas web que actualmente existen en nuestras estructuras, así como su integración en el circuito de información federal.

Con respecto a “Construcción y Madera”, poco se puede añadir a lo ya debatido y aprobado a lo largo de cuatro congresos. Tan solo insistir en la necesidad de que toda la organización entienda y asuma que la publicación federal es de todos. Y que sin el concurso de todos y todas podremos mantenerla, gracias al esfuerzo voluntarista de los de siempre, pero no alcanzaremos el objetivo de que sea de verdad el órgano de información de los problemas y preocupaciones de los trabajadores y trabajadoras que componen nuestra organización. Y de las propuestas y actuaciones sindicales que desarrollamos.

Nuestra Federación debe tener la capacidad para responder a las necesidades de la organización y a los retos que nos plantea un mundo en continua transformación. Ello nos obliga a incorporar nuevas herramientas de comunicación a nuestro quehacer diario.

Para ello, y de forma progresiva, implantaremos en los próximos cuatro años la utilización de nuevas herramientas, como son:

- Boletín Digital Semanal (E-mail + opción papel)
- News Alerta FECOMA (E-mail; SMS, etc...)
- Campañas Generales de Comunicación
- Campañas Sectoriales y/o Territoriales de Comunicación
- Estudios, Documentos de Interés General o Informes
- Poner en marcha el uso de las nuevas tecnologías para la comunicación interna: video conferencia, SMS.

Además de las herramientas de Comunicación Pública e Interna, es preciso dotar a la organización de Herramientas de Gestión, tecnológicas y conceptuales

- Informatización de Sistema de Información de Relaciones con Afiliados y Públicos de Interés.
- Manual de Identidad Corporativa.
- Manual de Comunicación de Crisis.
- Establecer el “árbol de distribución” de la comunicación interna, señalando claramente los emisores y receptores de la misma, así como los canales intermedios.
- Prefigurar los formatos para la comunicación interna: circulares, comunicados, informes.
- Disponer de una base de datos permanentemente actualizada de los destinatarios de la comunicación interna: responsables sindicales, de comunicación, de secciones sindicales.

LOGO

Concluía el VI Congreso Federal, con un mandato a la nueva dirección para que elaborase un nuevo logo que sustituyese definitivamente el existente, que todos y todas coincidíamos que no permitía una buena visualización pública de la Federación.

La concreción de esta decisión se ha visto ralentizada en el tiempo por la decisión confederal de renovar la imagen corporativa de CC.OO.. Lo que llevaba parejo la sustitución de todos los logos de las organizaciones confederadas, dado el carácter obligatorio de esta decisión, tal y como se aprobó en la reunión del Consejo Confederal de 24 de octubre de 2006.

En dicha reunión se establecieron los criterios generales que había de regir la imagen corporativa de la Confederación y de las organizaciones confederadas, así como los plazos para su implementación. En aplicación de los mencionados acuerdos confederales, en enero de 2008 procedimos a cambiar el anterior logo por uno provisional, pero que en gran medida recoge nuestro proyecto de logotipo definitivo.

Este logo provisional ya ha demostrado una mayor eficacia visual, permitiendo una mejor identificación de FECOMA, tanto en las publicaciones y actos públicos de nuestra Federación, como cuando comparte espacios físicos con otros logotipos. Hemos acertado con un logo que permite reconocer de forma inmediata y sencilla a FECOMA.

La nueva imagen corporativa aporta valor añadido al proyecto de nuestra Federación. La nueva imagen es fuerte y se dota de un diseño más funcional y acorde con las tendencias actuales.

No obstante aún necesita adecuarse a los acuerdos confederales, siendo necesario sustituir la caja baja por otra, cuyo diseño depende de la aprobación definitiva por parte de los delegados y delegadas al VII Congreso Federal.

A partir de este momento todas las organizaciones aceptamos, bajo el principio de la coherencia con nuestros propios actos, el reto de garantizar la total cohesión en la imagen externa e interna de la Federación a través de este logo.

Finalmente, es conveniente establecer mecanismos de supervisión y evaluación del grado de cumplimiento de las propuestas aquí presentadas, con la finalidad de llegar al próximo congreso con el más alto grado de cumplimiento posible. Por ello, y a tal efecto, se proponen que nos dotemos de los siguientes mecanismos, que a su vez también deberían aplicarse en todas las estructuras de la Federación.

- Realización de una auditoria de comunicación interna y externa.
- Presentación, cada dos años, de un informe al Consejo Federal del estado de la comunicación interna y externa.
- Constituir la Comisión Federal de Comunicación para garantizar la aplicación y homologación de las políticas de comunicación.

ORGANIZACION

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años, FECOMA-CC.OO. hemos vivido un proceso continuo de incremento en nuestra afiliación y en nuestra representación sindical. Amén del reconocimiento público, en todos los ámbitos, como sindicato más representativo de nuestros sectores. Tenemos bien ganado un gran prestigio social y el respeto de todas las instituciones y agentes sociales con los que tratamos.

Esta dimensión es fruto de nuestro trabajo sindical diario, de nuestra capacidad de construir propuestas y alternativas y del correcto uso que hacemos del binomio negociación / movilización.

Esta situación es también consecuencia de haber puesto en práctica los debates teóricos que hemos mantenido a lo largo de estos años y que nos han llevado a entender que todo nuestro trabajo sindical debe redundar en beneficio de la organización y que toda nuestra planificación organizativa está al servicio permanente de nuestra acción sindical. Lo uno sin lo otro no conduce a ninguna parte, porque no hablamos de dos elementos que marchan por separado, ni tan siquiera en paralelo, sino que hemos entendido y estamos llevando a la práctica que la política sindical y la política organizativa son una misma vía.

Por lo tanto nuestro principal objetivo, nuestra exigencia permanente e irrenunciable en materia de organización, es conseguir la mejora continua de nuestros métodos de participación, decisión y actuación. FECOMA-CC.OO. estamos permanentemente obligados a una evaluación continua de nuestros mecanismos organizativos y de la puesta a punto de las sinergias imprescindibles que han de procurar los mismos para seguir avanzando y, sobre todo, para afrontar las responsabilidades que hemos contraído ante los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores productivos.

Una organización fuerte, es la única garantía para hacer frente a los valores que representa el neoliberalismo y la globalización de la economía. Hoy no es posible hacer frente a las nuevas realidades de la empresa descentralizada, con eventualidad, precariedad e inmigración, sin una organización sindical fuertemente organizada y que basa su legitimación en su presencia en los centros de trabajo. La legitimidad del sindicato se la da la afiliación y la organización de estos en los centros de trabajo y en las elecciones sindicales que dan los trabajadores y las trabajadoras su apoyo a las candidaturas de los hombres y las mujeres que se presentan bajo las siglas de FECOMA-CC.OO.

En el VI Congreso Federal acordamos transformar nuestra fuerza numérica en organización. Y hoy nos reafirmamos en ese acuerdo. A lo largo de estos cuatro últimos años hemos avanzado bastante en esta línea, pero todavía queda mucho por hacer y por mejorar en nuestra planificación organizativa y en nuestro trabajo diario.

También es el momento de reafirmarnos en nuestra apuesta por un modelo organizativo donde lo fundamental sea la participación y el poder de decidir en la toma de las decisiones por parte de los afiliados y las afiliadas en el marco natural de sus estructuras sindicales correspondientes. Fomentar, orientar y facilitar la participación y decisión de los afiliados y afiliadas, es un todo en nuestra cultura sindical, una forma de entender el sindicato como herramienta que crea opinión y produce cambios en la disputa capital-trabajo, por lo tanto la intención de que los afiliados y las afiliadas no sea un sujeto pasivo sino activo en los cambios, con capacidad de decisión sobre los mismos y en la vida del sindicato es la mejor garantía de identificación colectiva, y de entender la organización más allá del utilitarismo.

Conviene ser especialmente incisivos en el reforzamiento del sentido de pertenencia de las diferentes estructuras, organizaciones y afiliados a un todo que nos hace grandes y que es FECOMA CC.OO. Y no olvidar que es ese todo el que, a través de las diferentes organizaciones y mediante las capacidades que deposita en cada una de ellas, nos potencia entre la población trabajadora y nos proyecta ante la sociedad y ante nuestras contrapartes en la dimensión que nos hace útiles y respetables.

Este sentido de pertenencia al todo, va más allá de lo que marcan los estatutos de nuestra Federación o de la Confederación. Es la identificación de las distintas organizaciones que integramos FECOMA con la política y programa que se aprueba por el conjunto de la Federación, en cuya definición todos participamos y que constituye la base fundamental para garantizar la cooperación, el desarrollo y la proyección pública del mismo.

Más allá de las exigencias que la estructuración organizativa determina, debemos procurar que el sentimiento de pertenencia impulse una mayor voluntad de ser, de estar y de participar. Esta mayor voluntad es imprescindible para ganar capacidad de iniciativa, afiliación, presencia y representación en los centros de trabajo y es la base en el que todas las estructuras y organizaciones deben apoyarse para impulsar un cada vez más necesario y fortísimo sentido de colaboración y cooperación. Y que tiene que ir acompañado de una idea de corresponsabilidad y de colaboración que emana del interés mutuo y de la solidaridad que está en el origen mismo de las Comisiones Obreras.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE FECOMA

LA SECCIÓN SINDICAL

Si a lo largo de estos años venimos planteando la necesidad de volcar nuestra acción sindical allí donde se produce el conflicto entre trabajo y capital: en la empresa o centro de trabajo, es evidente que es allí donde en primer lugar tenemos que organizar a los trabajadores y que nuestra tarea consiste en convertir nuestra fuerza en organización. Así garantizaremos seguir siendo el referente de los trabajadores y trabajadoras en la resolución de sus problemas laborales, requisito imprescindible para abordar su afiliación y su compromiso con CC.OO. en las elecciones sindicales.

Para ello tenemos que impulsar en mayor medida nuestro trabajo organizativo para constituir el mayor número posible de secciones sindicales en los centros de trabajo. La R.L.T. es un elemento muy importante en nuestro trabajo sindical, pero la sección sindical es la voz de CC.OO. en las empresas y es el elemento que vincula a la estructura sindical con la realidad del mundo del trabajo. Sin olvidar que las Secciones Sindicales son el primer instrumento para la afiliación y la participación en las empresas.

La Sección Sindical es el sindicato en la empresa, constituye el primer y fundamental eslabón en la cadena de la Federación en el territorio, debiendo impulsar y ejecutar las tareas que el sindicato asume en su conjunto. Para la dirección, la coordinación y el seguimiento del trabajo, los sindicatos comárcales y/o provinciales tienen que planificar objetivos concretos de actuación, reuniones periódicas a fin de conocer la actividad desarrollada, marcar los objetivos e impulsar la extensión y el crecimiento del sindicato.

Para ello consideramos plenamente válidos los criterios que, a este respecto, se aprobaron en el marco del VI Congreso Federal, correspondiendo a la secretaría de organización federal la elaboración de los criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del trabajo realizado.

SINDICATO COMARCAL, INSULAR O PROVINCIAL

Una vez más partimos de la reafirmación de las líneas de trabajo aprobadas en el VI Congreso Federal y del análisis que hacíamos de ellos como elemento básico de nuestra estructura organizativa territorial.

Dentro del marco de crecimiento general que nuestra Federación viene observando en los últimos años y, por ende, de las mejores condiciones que ello nos permite a la hora de estructurar nuestras organizaciones territoriales, se sigue observando una disparidad grande a la hora de consolidar los equipos de trabajo necesarios para atender estas estructuras organizativas.

Por lo tanto en los próximos cuatro años, deberemos analizar pormenorizadamente el estado de cada una de ellas, su implantación y viabilidad económica y las posibilidades reales de consolidación y desarrollo a corto y medio plazo.

Todo ello debe contribuir a garantizar que dispongamos en todas las provincias, comarcas o islas de estructuras organizativas ágiles, eficaces y dinámicas, capaces de garantizar la acción sindical y el desarrollo organizativo, que las convierta en un instrumento sindical y operativo imprescindible para el desarrollo territorial y su vinculación con la empresa.

FEDERACIÓN DE NACIONALIDAD O COMUNIDAD AUTÓNOMA

Tras la constitución de todas las Federaciones de Nacionalidad o Comunidad Autónoma, con la excepción de Islas Canarias que está aún pendiente como consecuencia de su insularidad y de la existencia de dos sindicatos insulares que garantizan la actividad de la Federación, quedó ya constituido en el período anterior el mapa organizativo de nuestra Federación.

Sin embargo, el mero hecho de constituir una Federación en un territorio no supone una garantía real de que esta funciones. Así se observan un desigual grado de cohesión e implantación entre las diferentes organizaciones. Esta realidad nos obliga a efectuar un intenso trabajo en el futuro inmediato para convertir a estas Federaciones en organizaciones plenamente desarrolladas, que cuenten con los medios humanos suficientes y que las permita ser el eje fundamental para la acción sindical, el desarrollo organizativo, el crecimiento afiliativo y las posibilidades reales de generar cuadros sindicales con compromisos estables.

La dirección de la Federación Estatal, en conjunto con cada una de las direcciones afectadas deberá realizar un análisis y planificación que les conduzca, en el período de los próximos cuatro años, a su desarrollo definitivo. La carencia de recursos propios deberá de solventarse, con criterios de racionalidad, con propuestas imaginativas propias y finalmente con la adecuación de una política solidaria que atienda las necesidades más imperiosas para el funcionamiento cotidiano y permitan, que estas sean el eje esencial de nuestra estructura organizativa.

AFILIACIÓN

La afiliación es la espina dorsal del sindicato. El sindicalismo se fortalece al articular intereses y derechos en un mercado laboral en continuo cambio, segmentado y con nuevas personas que se incorporan al empleo. Nuestro objetivo es tener más capacidad de actuación como, y la afiliación es la consecuencia lógica de la organización colectiva en la empresa y en la sociedad. Desarrollo organizativo y crecimiento afiliativo es el eje estratégico de la acción sindical. El incremento de la afiliación está directamente relacionado con la acción sindical que desarrollamos en las empresas, con estar más presentes en las pequeñas empresas y en los sectores de mayor precariedad laboral, con la capacidad para negociar convenios colectivos, con dar solución a los problemas laborales concretos de los trabajadores y trabajadoras, con la acción sociopolítica del sindicato, con la mejora de los servicios que prestamos a la afiliación.

Creer en afiliación es una tarea de todo el sindicato. Cada iniciativa, negociación, movilización o acuerdo deben tener un desarrollo específico orientado al crecimiento afiliativo. Tener más afiliación es tener más capacidad para la acción en defensa de los intereses de la población trabajadora. A su vez, seguir siendo la organización más grande de este país asegura nuestra autonomía e independencia sindical en la toma de decisiones y en la interlocución con las patronales y los gobiernos. Eficacia y autonomía son dos señas de identidad de CCOO que queremos afianzar.

El VII Congreso Federal debe avanzar más para definir tareas concretas e implicar al sindicato para aumentar la afiliación y para favorecer la participación de la afiliación, en la conformación de propuestas, en la comunicación sistemática ayudándonos de las tecnologías de la información, mediante nuevas fórmulas de encuentro y de organización de actividades.

Nuestro trabajo tiene que orientarse en la línea de mejorar la atención a las personas afiliadas y promover su participación activa en la vida del sindicato y en reforzar nuestra organización, vinculando desarrollo organizativo, crecimiento afiliativo y acción sindical.

Ya hemos mencionado anteriormente el papel que las secciones sindicales deben jugar en el desarrollo organizativo del sindicato y del papel que deben jugar en el incremento afiliativo. En las pequeñas empresas es imprescindible contar con estructuras estables de atención sindical a quienes trabajan en ellas, incluyendo en su trabajo la ampliación de la afiliación. Para ello las direcciones de las diferentes estructuras federales realizarán planes de trabajo conjuntos con las secciones sindicales.

Asimismo deberemos potenciar las iniciativas que dan y añaden valor a la afiliación sindical: en la información y asesoramiento, en la oferta de servicios, en el acceso particularizado a contenidos en la Web. También deberemos dedicar nuestra atención a la comunicación sistemática con la afiliación y su participación e implicación en la actividad sindical. Reforzándose el contacto personalizado con la afiliación y procurando añadir argumentos y motivos para mantener la afiliación.

En este sentido la Federación propondrá, en los ámbitos que proceda, un decálogo de derechos y garantías para los afiliados y afiliadas del sindicato, tanto en la empresa como fuera de ella, que contemple, desde el ejercicio de la actividad sindical y su representación hasta mejoras concretas en las relaciones laborales y en aquellas otras materias que se consideren, que sin suponer una discriminación constitucional respecto a las personas no afiliadas, si suponga una clara diferenciación respecto a las mismas como expresión y reconocimiento de la afiliación.

Diferenciar el tratamiento a las personas afiliadas de las que no lo son y proponer siempre la afiliación es otro de nuestros objetivos. Con esta propuesta debemos conseguir que la valoración que los trabajadores hagan del Sindicato sea positiva, esto es que el hecho de afiliarse le suponga ventajas en atención y servicios.

Estos objetivos no se pueden alcanzar de forma voluntarista, sino que precisan de una planificación, sistematización y dotación de recursos humanos, técnicos y económicos. Por ello las diferentes estructuras, a través de las secretarías de organización deberán llevar a cabo las siguientes propuestas:

- Programar trabajos de extensión de la afiliación sindical en las empresas intermedias (entre 50 y 250 trabajadores) en las que hay representación sindical de CCOO y nuestra afiliación es muy reducida. Proponer a los delegados y delegadas afiliadas a CCOO que actúen también como representantes del sindicato en la empresa ejerciendo la función de delegados de la sección sindical.
- Incorporar la afiliación en el trabajo de atención y extensión sindical en las pymes.
- Proponer la afiliación a las delegadas y delegados de CCOO no afiliados.
- Asegurar la formación sindical para la afiliación y para los nuevos delegados y delegadas de CCOO.
- Establecer acciones específicas dirigidas a los grupos de trabajadoras y trabajadores que hoy están menos representados en el sindicato.

- Establecer planes específicos de afiliación con el objetivo mejorar la correspondencia entre la afiliación de mujeres y su tasa de empleo.
- Impulsar la acción sindical general en todos los sectores con altas tasas de población laboral joven, en los ámbitos laborales donde se produce el primer empleo o los empleos de transición, y desarrollar en ellos planes específicos de afiliación.
- Realizar programas de afiliación específicos en ámbitos concretos con una elevada población laboral inmigrante, haciendo partícipes en su desarrollo a los inmigrantes afiliados.
- Mantener permanentemente actualizadas y completas las bases de datos de la afiliación. La Unidad Administrativa de Recaudación debe contemplar todas las especificidades sectoriales en cada una de las CC.AA., por lo que la Federación Estatal deberá conocer de cada Federación Regional o de Nacionalidad los sectores que tiene, así como los subsectores, para canalizar la información adecuada y sectorializada a la afiliación.

La Unidad Administrativa de Recaudación deberá informar con la suficiente antelación, de cualquier cambio que afecte a las bases de datos, con el fin de que podamos conocer en que nos pueden afectar y se pueda reaccionar ante algo que nos pueda ocasionar serios problemas de funcionamiento.

- Rentabilizar la Actividad Sindical o Jurídica cuando se consiga un buen convenio, pidiéndole inmediatamente a los/as trabajadores/as afectados/as su afiliación.

ELECCIONES SINDICALES

La organización y la acción del Sindicato en la empresa está condicionada, con diversa intensidad según los sectores, por una variedad de factores entre los que destacan: el mayor protagonismo de la RLT en la relación con la empresa y con los trabajadores y trabajadoras; las dificultades que ponen las empresas para que el Sindicato acceda a los centros de trabajo muy pequeños o a aquellos otros que, siendo de mayor tamaño, carecen de RLT o no contamos con ninguna persona afiliada.

Las Elecciones Sindicales se han configurado como el principal instrumento de definición de la representatividad y legitimación de las organizaciones sindicales y deben seguir siéndolo. Las EE.SS. son una de las tareas prioritarias del conjunto de nuestra Federación, no en vano nuestra representabilidad sigue midiéndose en base a los resultados Electorales.

Reforzar la capacidad de intervención organizada del Sindicato en la empresa es un elemento fundamental para dar coherencia y solidez al proyecto sindical de FECOMA-CCOO. Para ello proponemos las siguientes actuaciones:

- Mantener y reforzar los planes de extensión de Elecciones Sindicales, de forma continuada, centrándose en las llamadas “empresas blancas”; en aquellos colegios electorales de una empresa en donde no se hayan podido presentar candidaturas y en las empresas que tengan que ampliar el número de representantes por haber aumentado el empleo.
- Reforzar la participación de los trabajadores y trabajadoras en torno a la actividad que desarrollen en la empresa las Secciones Sindicales de CCOO y los delegados y delegadas elegidos en las candidaturas de CCOO, mediante la comunicación directa, la información escrita y la realización periódica de reuniones y/o asambleas, de forma que, llegado el momento de realizar nuevas elecciones sindicales, el vínculo se refleje en el aumento de la participación y en el voto a CCOO.
- Fomentar una participación equilibrada de mujeres, jóvenes e inmigrantes, en las candidaturas de CCOO, en función de su presencia en la empresa, de forma que estas candidaturas sean más representativas de la diversidad de la plantilla; favorezcan la renovación de las estructuras de representación y la formación práctica en la acción sindical de personas que, posteriormente, puedan pasar a desempeñar funciones de dirección sindical.

- Exigir el reconocimiento del derecho de las organizaciones sindicales más representativas a promover elecciones, presentar candidaturas y controlar el proceso electoral, en cualquier centro de trabajo.
- Extender las garantías que la Ley reconoce a los delegados elegidos a los candidatos y candidatas con el objetivo de evitar situaciones de discriminación derivadas de su participación en el proceso electoral.
- Dignificar y estimular la incorporación de los trabajadores y trabajadoras a la actividad sindical estableciendo, legal y convencionalmente, garantías en relación con su desarrollo profesional, condiciones salariales etc. De modo que la opción de asumir, con dedicación parcial o total, durante un período de tiempo tareas de responsabilidad en el Sindicato o como representante electo no comporte un perjuicio directo o indirecto en sus condiciones de vida o de trabajo y en su desarrollo profesional.

FINANZAS

Este periodo que comienza lo consideramos definitivo en cuanto al proceso de integración fiscal, en el que aparte de integrar balances y presupuestos como hemos venido haciendo en la ultima parte del proceso anterior, consolidaremos estos mismos balances y presupuestos con las Organizaciones no integradas en nuestro NIF de cabecera, dándonos una imagen fiel y real de la Organización independientemente del NIF con el que integren.

Será el periodo en el que se dará el empuje definitivo a la adaptación y unificación de criterios de las áreas que a continuación expondremos en esta ponencia, todo ello en el marco de los Estatutos Federales, en el que seguiremos convergiendo con los criterios emanados de la Hoja de Ruta Confederal y su manual de procedimiento.

En el que seguiremos avanzando y mejorando, el quehacer diario, haciendo que la actividad económica siga siendo uno de los pilares que nos garantice, tanto la independencia como la autonomía, dotándonos de una estructura común para mejor gestión de nuestros recursos, con transparencia, eficacia y solidaridad y utilizando los elementos a enumerar en este desarrollo, como herramienta al servicio de nuestra Organización.

Como preámbulo a la exposición de la ponencia y antes de iniciar la misma, presentaremos el organigrama y las áreas que en el vamos a aplicar, las vamos a denominar con cinco títulos, al considerarlos mas significativos, pero ampliadas cada una de ellas, queriendo dar un impulso definitivo a su desarrollo, independientemente que el termino mejora tiene que estar presente en cada una de ellas y en todo momento, y con independencia de su grado de desarrollo.

Partimos en este periodo con el mapa de integración Fiscal entendiendo la misma como cabecera de NIF completado, salvo la posible incorporación de la isla de Tenerife al mismo.

- Andalucía
- Aragón
- Asturias
- Cantabria
- Castilla La Mancha
- Castilla León
- Extremadura
- Galicia
- Gran Canaria
- Illes
- Madrid

- Murcia
- Navarra
- Rioja
- País Valenciano
- Estatal

Y las cinco áreas de desarrollo, Administrativa, Contable, Laboral, Fiscal y Presupuestaria.

Área Administrativa

En este área que por ser la primera e inicial es donde se encuentran diferentes niveles de tratamiento y estudio de nuestros hechos económico financieros, se incrementara la unificación de criterios, como la convergencia con el manual de procedimientos Confederal y se dotara de mecanismos anexos que iremos viendo a lo largo de esta exposición, para el análisis de estos hechos, no solo por su registro contable y en el menor tiempo posible, si no también para ser presentados en nuestros órganos de una manera rápida y sencilla , convirtiéndolos en la herramienta que les ayude en la toma de decisiones.

Hacer hincapié en la disección del documento que recibimos y que mezclado, si bien, al final todos tendrán su tratamiento contable, el del gasto cotidiano será rápido y corto, el de la operación de renting mas dilatado en el tiempo, el del acuerdo de colaboración igualmente mas dilatado en el tiempo y con plazos y fechas en su facturación, el de la acción formativa igualmente dilatado en el tiempo y con periodificación a varios ejercicios, en estos casos como en algunos otros es donde intervienen los mecanismos anexos de los que hablábamos en el primer párrafo de esta área.

Mecanismos ya iniciados sobre los que seguiremos profundizando que nos sirvan a la vez, de registro de un hecho, plazos de amortización, fechas facturación, etc. y que cumplan cuatro cometidos a la vez.

- Supervisión ó Control interno
- Control externo, al que nos sometan las auditorias y nuestros órganos
- Registro contable
- Información del hecho independiente de su registro contable, cumpliendo la doble función de registro y de control de lo registrado contablemente.

Profundizar igualmente en estos mecanismos ya iniciados y de índole administrativo extensivo a todo lo relacionado con el aspecto laboral, no solamente en cuanto los datos de altas, bajas ó modificaciones que se producen, y básicos para la diligencia en tiempo y forma de cualquier contratación y las obligaciones que de ello se derivan.

Articulando los mecanismos para reflejar estos movimientos en la contabilidad de una manera más rápida y eficaz.

Lo ya implantado en cuanto a conciliaciones de tesorería, caja, bancos, tarjetas de crédito, créditos en general, conciliaciones con nuestros deudores, acreedores, organizaciones, en los que seguiremos profundizando y mejorando en los mecanismos existentes ó en los anexos que implantemos, nos llevaran al correcto estudio y análisis de los hechos económico financieros que se produzcan.

La labor administrativa que requiere la preparación de la facturación y seguimiento de la misma, no solo por el registro contable si no por la optimización de recursos que de ellas se derivan.

Cumpliendo esta labor administrativa la doble función de estudio de estos hechos, preparación para su registro y conciliación ó correcta aplicación de lo registrado.

Área Contable

Empezamos este periodo como novedad con la reciente implantación de la nueva aplicación contable y el desarrollo y aplicación del nuevo Plan General de Contabilidad, si bien el mismo no representa muchas modificaciones sobre los movimientos habituales y por lo tanto sobre nuestra cuenta/s de resultados y balances.

Llegamos a este periodo igualmente con la integración fiscal y por lo tanto contable relacionada al inicio, no variando el organigrama definido, que es, registro contable individualizado de cada una de las Organizaciones que integran y suma de todos los registros anteriores a efectos del cálculo del Impuesto sobre Sociedades y resto de impuestos de un ejercicio.

Volviendo al primer párrafo de esta área, la implantación de la nueva aplicación, y el diferente ritmo de integración de nuestras organizaciones, nos obligara a trabajar y mejorar con fuerza en esta aplicación, pero con la salvedad de que a mayor conocimiento de la misma, mayores posibilidades de información sobre estos registros podremos ir obteniendo, recalcando una serie de cuestiones sobre la misma.

La contabilidad se lee en tiempo real, lo que supone de efectividad no solo en la organización en la que se estén registrando datos, si no en el NIF de cabecera y por lo tanto de visualizar una situación ó hecho económico financieros que permita tomar decisiones (de ahí la importancia dada, a la preparación igualmente en tiempo real de los documentos a registrar) ó de conciliación de cuentas en tiempo real.

La creación de los centros de coste, (lo que en otras ocasiones hemos denominado contabilidad analítica pero solo aplicada a los gastos), que es la definición en este caso tanto los gastos como los ingresos, no solo por su carácter de gasto ó ingreso general definido en el Plan General Contable, si no por la actividad ó acción a la que dedicamos este ó parte de este gasto ó ingreso.

Vease la importancia de ello, el coste destinado a la negociación de un convenio, el de la acción diaria de una secretaria, el detalle individualizado de una acción formativa, etc., fundamental tanto para el desarrollo de esta acción diaria como para la elaboración presupuestaria.

Hay una serie de cuadros comparativos entre la Contabilidad General y la Contabilidad Analítica que nos permiten efectuar el cuadro ó la conciliación inmediata de ellas, como primer paso en lo que previamente se encuentra registrado.

Igualmente los datos registrados podrán ser trasladados a unos formatos más sencillos y de más fácil lectura, en los que podremos efectuar las combinaciones de cuentas que en un momento determinado nos interese extraer.

Como conclusión a este apartado, Si bien ya hemos indicado que la implantación de esta aplicación por su mayor complejidad, el cambio con relación a la anterior, todo ello en medio del proceso de integración fiscal va a suponer un mayor esfuerzo, no obstante el saldo hablando en términos contables será positivo.

Área Laboral

Si bien ya hemos hablado en el área administrativa sobre esta que aquí tratamos, en el sentido de realizar una buena labor de preparación, estudio y análisis de toda la documentación previa al inicio de cualquier gestión laboral,

Con esta documentación sobre la que previamente se han elaborado unos cuadros informativos (mecanismos anexos) se procederá a cursar las altas, bajas, modificaciones, etc., una vez cursadas, efectuaremos las comprobaciones utilizando para ello los cuadros anteriores, que cumplirán la doble función de registro y control de lo correctamente registrado.

Igualmente para este periodo ya están creados los formatos que nos ayudaran a darle mayor rapidez y eficacia al registro contable de toda esta área laboral, nominas, Seguros Sociales y todo lo que de ello se deriva como así su implicación fiscal, con la imputación directa del gasto de referencia a quien corresponde.

Y por ultimo toda la labor de archivo que aun siendo meramente administrativa tiene que cumplir todos los requisitos de mantenerlas debidamente archivada y cumpliendo los requisitos formales de carácter fiscal.

Área Fiscal

Para el inicio de este periodo nos encontramos con el proceso de integración que hemos detallado al inicio de esta ponencia completado en su casi totalidad, a excepción de la posible incorporación de la Isla de Tenerife, es decir un NIF único de cabecera.

Se sigue manteniendo la condición fiscal de “Gran empresa” adquirida el 01/01/2007 en cuanto la preparación y presentación de nuestros impuestos con carácter mensual continuando los anuales como a continuación exponemos ó cualquier otra que pueda derivarse de nuestra actividad:

Declaraciones de carácter mensual

- Declaraciones IRPF
- Declaraciones IVA

Declaraciones de carácter anual

- Resumen anual de IRPF
- Resumen anual de IVA
- Resumen Anual de operaciones con terceros
- Impuesto sobre Sociedades

Fiscalmente seguiremos aplicando la regla de prorrata al IVA deducible que nos permite deducir parte del soportado en nuestras compras y gastos y lógicamente seguimos siendo considerados entidad parcialmente exenta a cuanto a la elaboración del Impuesto sobre Sociedades.

Si bien la obligación fiscal corresponde al NIF de cabecera, al igual que el registro contable de nuestras organizaciones se hará de manera individualizada, en el mismo quedaran registradas las obligaciones fiscales individualizadas a efectos de imputación a cada una de ellas.

Sobre esta área tienen que confluír las demás para obtener el resultado y balances finales reflejados en las obligaciones fiscales, de ahí la importancia y el refuerzo de los mecanismos articulados en las áreas anteriores en el estudio y preparación de datos, de nuestros hechos económicos, su registro en el menor tiempo y de la manera más eficaz posible, como así el archivo de los mismos en la forma, manera y tiempo que nos indican las normas contables y fiscales.

Área Presupuestaria

Esta área se considera de suma importancia al marcar económicamente las directrices de acción sindical de las Organizaciones para un ejercicio determinado, sobre los datos ya realizados en la cuenta de resultados y balances, también como comparativa de lo presupuestado por unos conceptos y lo realizado sobre esos mismos conceptos en ese mismo periodo.

Se seguirá profundizando en la unificación de criterios de elaboración de las partidas presupuestarias, tanto en sus formatos como en sus conceptos, manteniendo las peculiaridades de cada organización, también en la unificación de fechas, incidiendo directamente en los datos que podamos incorporar como realizados, ya previamente registrados, a los que serán incorporadas las previsiones que se estimen para el ejercicio presupuestario.

Recalcar la herramienta que nos aportara la información de los centros de coste incorporados en nuestra aplicación contable ó las combinaciones que de ellos podamos hacer, en la definición de las partidas presupuestarias, sus conceptos e importes, sobre las que tendremos que trabajar a lo largo de este periodo.

Elaboración de presupuesto integrado por las organizaciones con mismo NIF a las que se sumaran las organizaciones con distinto NIF de cabecera, dando lugar al presupuesto consolidado de ahí en la convergencia rápida de estos criterios.

Y para concluir esta ponencia. Creemos firmemente que el trabajo profundo y la mejora del mismo en estas áreas, con el día a día y el apoyo de nuestros órganos nos dará el conocimiento mas profundo de nuestro estado financiero, la optimización de nuestros recursos y la puesta a disposición de los mismos en la toma de decisiones de la acción sindical.