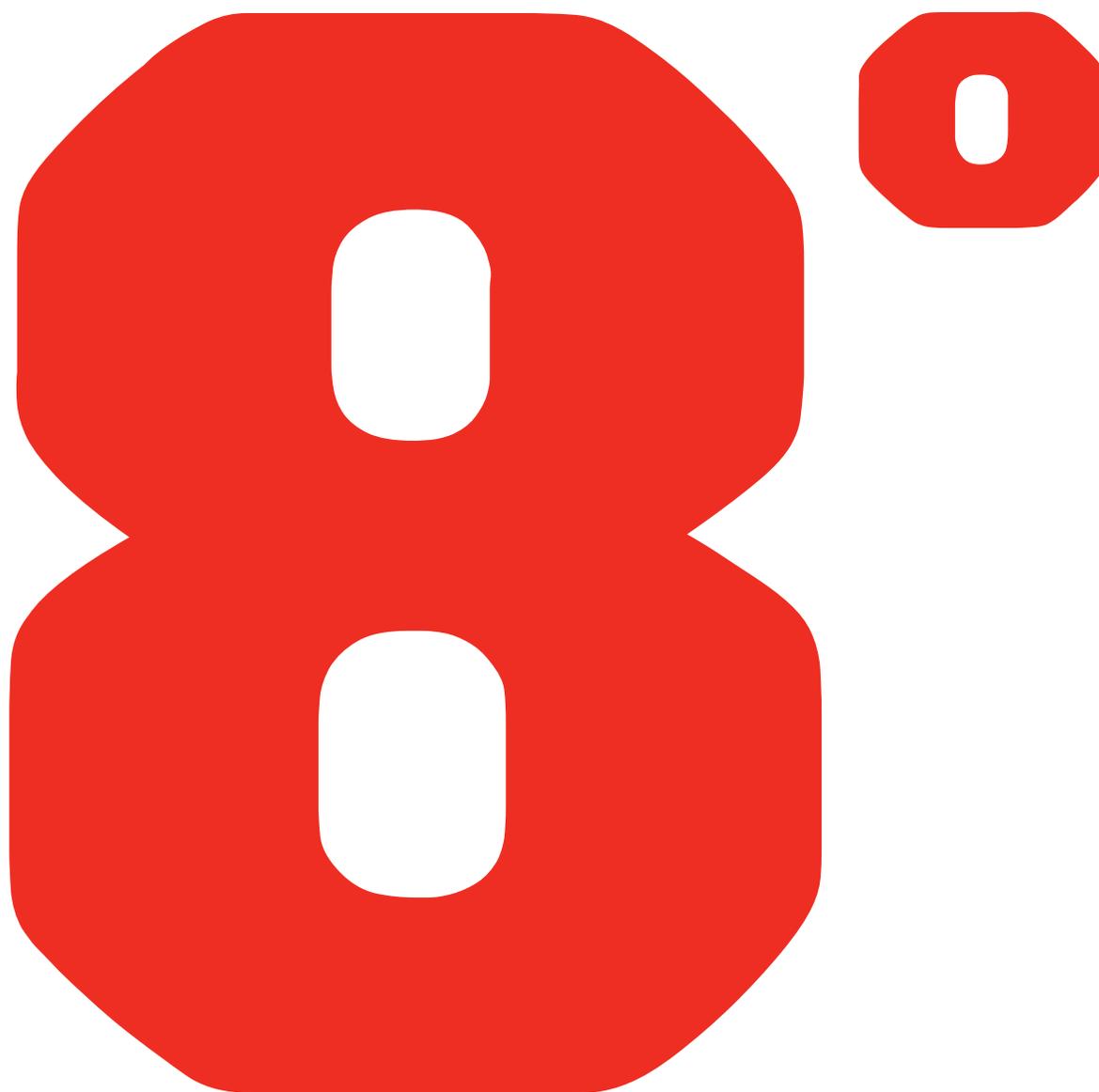


8º Congreso Federal

Madrid, 16, 17 y 18
de enero de 2013

Ponencias



8

0

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
1. LLEGAR A MÁS PERSONAS, LLEGAR MÁS LEJOS.....	9
2. AVANZAR EN DERECHOS LABORALES Y SOCIALES	14
3. MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	21
4. DESARROLLAR UNA POLÍTICA INDUSTRIAL BASADA EN LA COMPETITIVIDAD Y LA SOSTENIBILIDAD.....	27
5. REFORZAR EL SINDICATO EN NUESTROS SECTORES Y EN LAS EMPRESAS	33
6. FORTALECER LA ORGANIZACIÓN Y OPTIMIZAR NUESTROS RECURSOS.....	37

INTRODUCCIÓN

*La situación actual (económica, social, laboral...)
y nuestra perspectiva; nuestra política internacional*

5

10

15 La celebración de nuestro VIII Congreso Federal se va a llevar a cabo en un contexto de crisis económica y financiera que está afectando a todo el mundo y que en nuestro país se ha cobrado la destrucción de miles de empresas, la pérdida de millones de puestos de trabajo y una grave situación social.

20 El origen primigenio de la crisis hemos de buscarlo en la propia dinámica de funcionamiento del sistema capitalista, que origina crisis periódicas a consecuencia del mecanismo cíclico que sigue en su evolución.

25 Estamos ante una crisis mundial que trasciende y es también consecuencia del modelo civilizatorio dominante. No se trata sólo de una crisis de liquidez, de confianza, ni un estrangulamiento coyuntural. Nos encontramos ante el fin de una onda larga en la que se están dirimiendo las condiciones para profundizar la crisis, inaugurar la remontada o disputar el cambio del modelo socioeconómico.

30 Los mercados, dueños absolutos de la vida económica, política y social, han generado esta crisis por su afán especulativo y por su avaricia sin límites. Sin embargo, quieren que la factura la paguemos las trabajadoras y trabajadores y, para ello, han puesto en marcha todo su aparato ideológico, propagandístico y político a nivel internacional.

35 En este camino cuentan con la complicidad absoluta de las instituciones financieras mundiales (FMI), europeas (BCE) y, en el caso de nuestro país, con el Banco de España. Asimismo, la Unión Europea y sus principales dirigentes se han convertido en los adalides de un determinismo liberal que santifica la reducción del déficit frente a la inversión y al crecimiento económico.

40 De hecho, la caída sin precedentes del sector de la construcción y el efecto arrastre hacia el resto de los sectores que lo abastecen ha hecho que las empresas hayan puesto sus miras en el mercado exterior. Muchas compañías han aprovechado la fuerte inversión en obras públicas de los últimos para poder acometer los concursos internacionales de infraestructuras. Las empresas constructoras más importantes están copando poco a poco los mercados internacionales, desde América hasta Asia, desde África hasta las fronteras de la Unión Europea. Pero este proceso de internacionalización no puede ser seguido por la industria de materiales para la construcción (Tejas, Cemento, Hormigón,...) por lo que la afectación se traduce en destrucción de empresas y empleos. Otros sectores como el Azulejo o Madera y Muebles sí minimizan, de algún modo, el impacto de la caída del mercado nacional con exportaciones, sin que ello sea suficiente para mantener su actividad y el empleo.

45

La dimensión internacional de la crisis y la globalización de los mercados hace que hoy, más que nunca, nuestro carácter internacionalista sea más necesario. La articulación de una respuesta sindical global sigue siendo el gran reto pendiente frente a la internacionalización de las relaciones económicas y del trabajo que conlleva la globalización.	— — — — 5
Nuestra respuesta sindical no puede, 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.	— — — — 10
La actuación de FECOMA, con respecto a su política internacional, debe seguir orientándose tanto al trabajo en las organizaciones sindicales supranacionales, la Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FETCM) y la Internacional de Construcción y Madera (ICM), como en el marco de las relaciones bilaterales con otras organizaciones sindicales.	— — — — 15
Con la FETCM y las organizaciones sindicales afiliadas a la misma debemos impulsar la creación de un Sistema de Solución de Conflictos Laborales de dimensión europea.	— — — — 20
En el marco de las relaciones con la ICM debemos seguir profundizando en el importante trabajo que se ha realizado en estos años para dotarnos de protocolos de vigilancia y control de los derechos laborales por parte de las empresas de capital español en todos aquellos países donde operan, Acuerdos Marcos de Cooperación para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores. En este sentido, Panamá, Turquía, Alemania, Austria y Estados Unidos son buenos ejemplos del trabajo que, desde FECOMA, se ha desarrollado como compromiso con las trabajadoras y trabajadores de todo el mundo.	— — — — — 25
Somos el sindicato de referencia para las organizaciones propias de buena parte de los países donde operan las empresas españolas. Como es el caso de las relaciones bilaterales, donde nuestra Federación debe seguir apostando por ampliar y estrechar los lazos de cooperación con las organizaciones sindicales iberoamericanas, que vienen mostrando un gran interés por tenernos como principal interlocutor de sus intereses en Europa.	— — — — 30
Debemos conseguir estar presentes en todos aquellos países donde construyan o gestionen infraestructuras, asesorando a las organizaciones sindicales libres y fomentando unas relaciones laborales lo más avanzadas posibles, en consonancia con la solidaridad internacional de clase que siempre hemos demostrado, además de dar respuesta a las necesidades de los trabajadores desplazados a esos países por parte de las empresas.	— — — — 35
En nuestro país, la crisis ha supuesto un ataque sin tregua por parte del Gobierno contra los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Las medidas económicas y sociales adoptadas en la última etapa del Gobierno de Zapatero y las que está adoptando el Gobierno de Mariano Rajoy son, en gran medida, responsables de la actual situación.	— — — — 40
Las únicas recetas que se están aplicando son: reducción de salarios; recortes en derechos laborales, especialmente el de negociación colectiva; debilitamiento del movimiento sindical y reconsiderar las bases del Estado del Bienestar, reduciendo sustancialmente el espacio de lo público para ofrecerlo al ámbito privado, etcétera.	— — — — 45
Las consecuencias de la crisis y de estas políticas las pagamos todas y todos, exceptuando al gran capital y sus redes financieras que mantienen sus beneficios, su estatus y sus privilegios.	— — — — —

— Para las trabajadoras y trabajadores, la receta es pérdida de empleo o de salario e incremento de la pobreza y la exclusión social. Todo ello con unas redes de protección social cada vez más débiles. Se agotan las prestaciones por desempleo, se restringe el acceso y se deteriora la calidad de la educación y la sanidad, se paraliza la atención a personas dependientes, se restan derechos a los inmigrantes,...

5

— Sin embargo, todavía no están contentos, aún queda un enemigo a batir, tal vez el último. El sindicalismo de clase que representamos las Comisiones Obreras.

— Por ello, ese afán en atacarnos en todos los ámbitos: en la negociación colectiva, en nuestra capacidad para intervenir en los centros de trabajo, en nuestra honorabilidad y credibilidad ante las trabajadoras y trabajadores y la sociedad en su conjunto.

10

— Los hechos son tozudos y los resultados no admiten dudas, estas recetas neoliberales, no sólo, no nos sacan de la crisis, sino que nos hundan más en ellas. Y lo cierto es que los gobiernos tienen los recursos y las capacidades para actuar en beneficio de la mayoría, pero ponen estos recursos a trabajar por unos pocos. Por ello es más necesario que nunca fortalecernos para dar la batalla en defensa de una sociedad más justa, igualitaria y solidaria.

15

— Tenemos propuestas, tenemos alternativas y tenemos capacidad de movilización. Hemos combatido y vamos a seguir combatiendo las agresiones que el capital pretenda aplicarnos.

20

— Y, para ello, necesitamos que nuestra herramienta, el sindicato, esté perfectamente engrasado y preparado para hacer frente a los nuevos retos que nos aguardan.

— De ahí la importancia que tiene la celebración de nuestro VIII Congreso Federal. Un Congreso en el que todos los afiliados y afiliadas a nuestra Federación tenemos la posibilidad y la obligación moral de definir nuestro proyecto sindical y organizativo, de reforzar nuestras herramientas de trabajo, con el objetivo de salir esta crisis con más derechos, con más conquistas laborales, sociales y sindicales. En definitiva, con más sindicato.

25

— Para ello hemos preparado este documento de ponencias. Un documento para abrir el debate, un documento que tiene que ser enriquecido con el debate y la participación.

30

— Unas ponencias que recogen nuestra experiencia acumulada a lo largo de estos años y las propuestas sindicales y organizativas que consideramos más apropiadas para la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras a los que representamos. De esta forma, hemos articulado el documento en seis apartados, que sin ser exhaustivos ni excluyentes comprenden las áreas de actuación prioritaria de la Federación en los próximos años.

35

40

45

1. LLEGAR A MÁS PERSONAS, LLEGAR MÁS LEJOS

*Progresar en la política de comunicación;
ampliar los instrumentos de información;...*

—
—
—
—
5
—
—
—
—
10
—
—
—
—
15
—
—
—
—
20
—
—
—
—
25
—
—
—
—
30
—
—
—
—
35
—
—
—
—
40
—
—
—
—
45
—
—

Aunque en los años transcurridos desde la celebración del VII Congreso Federal el mundo de la comunicación ha conocido importantes avances y modificaciones, la filosofía y objetivos sindicales aprobados en él siguen vigentes.

Por lo tanto, estas ponencias pretenden abordar los cambios necesarios en nuestro método de trabajo, para garantizar el alcance de los objetivos trazados, dentro del marco general de optimización de recursos y estructuras que nuestra Federación está ya realizando. Se trata, en resumen, de hacer más con menos. Objetivo que, siendo difícil, no es en grado alguno imposible de lograr.

Debemos concebir el área de comunicación como una herramienta fundamental para fidelizar y vincular a nuestra afiliación en la participación de la construcción de nuestras alternativas y propuestas sindicales y para ganar la batalla de las ideas, articulando una fuerte opinión sindical en los centros de trabajo, en la sociedad y, también, en los medios de comunicación.

En estos tiempos de continua agresión, por parte de la derecha hacia los sindicatos de clase, especialmente a las Comisiones Obreras, debemos hacer un esfuerzo mayor en ser más cercanos a todas las trabajadoras y trabajadores. Debemos hacernos más visibles al conjunto de la clase trabajadora, y esto supone ser más activos en los centros de trabajo, que es donde tenemos que ser el referente de la lucha por los derechos.

FECOMA tenemos que incorporar la comunicación y su significado como parte esencial para ganar en hegemonía social. Y, por tanto, como parte esencial de la política en general, y de la sindical y social en particular.

Para ello debemos adecuar la estrategia de comunicación a los objetivos sindicales y organizativos emanados del Congreso Federal, haciéndolos visibles al conjunto de la afiliación en particular y de los trabajadoras y trabajadores en general. Lograr la integración de la comunicación como una vía para intensificar el trabajo sindical, la proyección externa de la organización y la cohesión interna. De hecho, uno de los problemas a los que debemos enfrentarnos en nuestra actividad sindical es la dificultad de hacer llegar nuestros mensajes y convocatorias al conjunto de trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores. Así, como de que nuestras propuestas muchas veces no se queden sólo en el interno, sino que lleguen a influir en los debates generales de la sociedad. En algunas ocasiones hemos ido perdiendo esa cercanía y ello supone un gravísimo error, ya que es este elemento, el estar, la facilidad de contacto e inmediatez en la gestión y posible confrontación de los diferentes conflictos, lo que nos ha hecho ser lo que somos.

— Integración que debe abarcar, no sólo a la utilización de los medios técnicos de comunicación (la red, revistas, octavillas, notas de prensa, etc.), sino también a los medios convencionales de comunicación y creación de opinión, como son las reuniones y asambleas.

5 — Dentro de la propia estructura estamos obligados a ser más ágiles en la gestión de la información, convocatorias y noticias de nuestro propio trabajo. Ser más operativos y mejorar a la hora de informar sobre el trabajo que hacemos. Debemos conseguir que nuestra comunicación, ya sea por la página web, correo electrónico o distribución de revistas, boletines, etc.. sea más ágil, más rápida y más eficiente. Rentabilizar nuestro esfuerzo en la línea de la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Tenemos mucho campo de mejora en este aspecto.

15 — La campaña de acoso y derribo de las fuerzas políticas de derecha y sus enormes apoyos mediáticos han sacado a relucir nuestras evidentes deficiencias en este marco. Nos han atacado, insultado y vilipendiado hasta la saciedad y no hemos sabido contestar ni defendernos eficientemente. El silencio por contestación no nos ha servido. Estos ataques mediáticos nos han hecho mucho daño y su mensaje ha calado en una parte importante de la opinión de las trabajadoras y trabajadores. Debemos sacar a relucir la transparencia de la gestión de nuestra Federación y del sindicato en general. Temas como la gestión y financiación económica de la Federación y del sindicato son discursos que deben ser contestados desde la transparencia que nos caracteriza y que marca todas nuestras actuaciones.

20 — En los textos aprobados en el anterior Congreso Federal exponíamos la necesidad de “socializar” la comunicación y el conocimiento, poniéndolos al servicio de nuestra estrategia sindical. Hoy ese reto es aún más importante todavía y sigue siendo nuestra primera prioridad.

25 — Hoy, nos reafirmamos en muchos de aquellos objetivos y consideramos que deben constituir nuestro plan de trabajo para los próximos años, partiendo de la elaboración e implementación de una **Estrategia Global de Comunicación 2013 -2016**, cuyas líneas maestras deben ser, entre otras, las siguientes:

- • Apoyar las **acciones encaminadas al incremento de la representación** sindical en empresas, y centros de trabajo.
- 30 — • Establecer **canales de comunicación interna** para el conjunto de las estructuras y organizaciones de la Federación, desde la sección sindical, a los órganos de dirección federal, estableciendo un protocolo sobre el papel que cada organización y estructura va a tener en esta materia para, con ello, evitar duplicidades a la vez que vacíos.
- • **Reforzar el trabajo sindical** dirigido a jóvenes, mujeres e inmigrantes.
- 35 — • **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.
- 40 — • 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.
- • Garantizar la **coordinación permanente** para facilitar una relación más eficaz con los medios.

45 — Por todo ello, debe ser un compromiso de este Congreso ahondar en el trabajo organizativo en el área de comunicación, para lograr cubrir las deficiencias detectadas a todos los niveles y coordinar la respuesta colectiva.

No son pocas las ocasiones en las que nos encontramos con serios problemas para distribuir al conjunto de nuestros afiliadas y afiliados la organización de concentraciones y actos, o simplemente el que reciban un comunicado o boletín informativo.	—
	—
	—
	—
Las nuevas tecnologías nos ofrecen importantes cauces de distribución de la información y, aunque no debemos limitar nuestros esfuerzos a esas nuevas vías de información y comunicación: e-mail ,redes sociales, páginas web, etc..., sí debemos progresar, aún más, en su utilización y extensión.	5
	—
	—
Trabajamos en sectores en los que, todavía, hay muchas compañeras y compañeros que no usan los medios telemáticos con soltura o, incluso, no los usan en absoluto. Por ello, debemos compatibilizar los medios tradicionales; boletines, correo tradicional, etc ,... con los nuevos medios pues, de no hacerlo así, perderemos el contacto con una parte muy importante de nuestra afiliación y del conjunto de las trabajadoras y trabajadores de nuestros sectores.	10
	—
	—
Los formatos electrónicos tienen claras ventajas: inmediatez, rapidez, precios muy contenidos, pero presentan los inconvenientes de no estar al alcance de todas las trabajadoras y trabajadores. Por ello, es básico que se hagan esfuerzos en las dos direcciones.	15
	—
	—
Los elementos tradicionales de información en los centros de trabajo deben fortalecerse: asambleas, comunicados en tablones de anuncios, etc... Estos medios serán los que nos hacen en los centros de trabajo. Debemos hacerlos compatibles con los medios más modernos; blogs, webs, cadenas de e-mails, etc... usando los beneficios de ambas líneas de actuación. Para ello es necesario diseñar una política estratégica de comunicación que nos permita tener una variedad lo más amplia posible de recursos adaptados a cada necesidad particular, a la vez que impedir la duplicidad de trabajo y con ello fomentar una mejor coordinación.	20
	—
	—
	25
Para cumplir este objetivo tenemos la necesidad de sumergirnos más en la sociedad multimedia en los próximos años, a la vez que creamos conciencia, entre los trabajadores, de las consecuencias de la Reforma Laboral. La actitud conformista deber ser removida con campañas de información que expliquen lo que verdaderamente significa la Reforma Laboral, con más acercamiento a los centros de trabajo, más contacto con los trabajadores, hacerlos más cercanos a agruparnos bajo la afiliación para ser más fuertes.	30
	—
	—
Las comunicaciones son el elemento difusor fundamental de nuestro trabajo diario ya que dan una idea de lo que somos, hacemos y representamos dentro y fuera de nuestro país. Una eficaz gestión de nuestras actividades, de los logros de la Federación, de sus políticas y de sus trabajos servirá para hacernos visibles a aquellos que hasta hoy no habían centrado su atención en nosotros, hará de nuestra organización más interesante a los trabajadores de cara a coordinar sus esfuerzos en reivindicar y defender sus derechos y dignificará algo que los medios de comunicación se han encargado de mancillar durante años: el sindicalismo de clase.	35
	—
	—
El uso de las herramientas que nos ofrece la tecnología, las redes sociales e Internet nos facilitará llegar a nuestros afiliados presentes y futuros. Debemos recordar que el colectivo que más incrementa sus filas y al que menos llegamos: técnicos y administrativos, son grandes usuarios de estas tecnologías.	40
	—
	—
Existen múltiples líneas de trabajo a abordar paulatinamente para lograr un sistema de información y comunicación eficaz, tanto en el interno de la organización como en el externo.	45
	—
	—

— En el caso de los nuevos medios de comunicación debemos profundizar en nuestra visualización a través de la **página web**, convirtiéndola en un referente en nuestros sectores y haciendo de ella un espacio más amplio, donde se de cabida a la actualidad de todas las federaciones territoriales y de nacionalidad. En este sentido debemos trabajar para la integración de las páginas web que actualmente existen en nuestras estructuras, en el espacio de la página federal. Con ello, rentabilizaríamos todo los recursos que actualmente estamos dedicando, y lograríamos una mayor coordinación de nuestra estructura, culminando así el proceso ya aprobado de unificación de la imagen externa de la Federación.

— La web de FECOMA debe ser mucho más que un simple instrumento de comunicación, convirtiéndose en un instrumento esencial en la vertebración de la organización, en un espacio donde sintetizar el día a día del conjunto de la federación y conseguir mayor eficiencia entre esfuerzos y resultados.

— Para ello hay que dotarla del soporte necesario para que sea el gestor del conocimiento interno, tanto el cristalizado en documentos (informes, archivos, imagen), como el de personas y organizaciones, lo que implica eficacia en la gestión de perfiles (afiliados, delegados, servicios jurídicos...).

— Debe convertirse en un periódico diario de carácter socio-económico y laboral, que incorpore mucha información, análisis..., que permita a la afiliación, acceder a la información en tiempo real. Contenidos que deben ampliarse a la agenda del sindicato, actividades,... y a un apartado de documentación al que pueda acceder el conjunto de la afiliación.

— Asimismo, las noticias deben seguir siendo reflejadas en las redes sociales más importantes donde ya disponemos de un perfil propio, caso de Facebook y Twitter. Nuestra opinión, la realidad del trabajo sindical y las iniciativas que tomemos deben ser conocidas ampliamente.

— Para ello se hace imprescindible disponer de una red interna que permita la conformación en noticia de nuestra actividad diaria. Desde las elecciones sindicales hasta la negociación colectiva, desde la política sectorial hasta las denuncias por incumplimiento de las medidas de seguridad y salud, conformando un instrumento ágil y dinámico que refleje nuestra realidad y trabajo.

— De la misma forma debemos conseguir dotar a todo nuestro activo de la opinión del sindicato cuando surja la noticia. Debemos poder extender el análisis federal sobre los acontecimientos del día a día aprovechando tanto las nuevas redes como los dispositivos de última generación.

— Paralelamente con el desarrollo de los nuevos medios de comunicación hemos ido comprobando la importancia de nuestra **revista Construcción y Madera**. Su edición es positiva, porque representa a la Federación y su actividad en cada rincón donde llega. Por ello, debemos pararnos a reflexionar sobre la importancia de contar con un instrumento en papel que pueda ser enviado a distintas instituciones y visualizarnos en ellas como, por ejemplo, en los locales de los organismos paritarios donde participamos, marcando previamente los objetivos a cubrir y las principales características que debe tener para lograrlos.

— Ampliar sus contenidos con las actividades de organizaciones federadas y empresas para reforzar la visión global de la FECOMA. Estudiar la posibilidad de desarrollar un formato digital que a la vez que complemente el formato papel, minimice costes, ya que el formato digital podría ser utilizado por muchas compañeras y compañeros.

De la misma manera, es necesario poder dotar al conjunto de nuestra afiliación de la amplitud de actividades de la Federación para que puedan comprender el trabajo sindical más allá de su propia realidad. Se hace interesante poder tener una recopilación anual de la actividad federativa que refleje los acontecimientos más importantes y significativos, dando una herramienta de trabajo para tener sintetizada la labor sindical y los objetivos alcanzados.

5

A la vista de la imprescindible reestructuración de prioridades que la Federación está abordando y las que deba abordar en el futuro, tenemos que replantearnos el papel de nuestras herramientas de comunicación.

Debemos seguir profundizando en nuestra relación con los medios de comunicación más influyentes, tanto en el ámbito específico de nuestros sectores, como de alcance general, conformándonos como la organización de referencia, no sólo en materia laboral, sino en todas aquellas que afecten a nuestros sectores de actividad.

10

Existen citas anuales a las que no debemos faltar y otras que debemos incorporar a nuestra agenda. Su existencia posibilita ampliar nuestra presencia en los medios de comunicación y ante la opinión pública. Ejemplos de ello son el 8 de marzo, 28 de abril y el 1 de mayo, Día de la Mujer Trabajadora, de la Seguridad en el Trabajo y del Trabajo, respectivamente.

15

Configurar un calendario de respuesta a cada una de las fechas más significativas es algo que puede mejorar nuestra visualización y la configuración de una conciencia federativa hacia los más diversos temas, adaptando los mensajes a nuestra actividad sindical. Ejemplos de ello son las jornadas de lucha por el trabajo decente, la explotación infantil, la violencia hacia las mujeres, la defensa de la biodiversidad, la campaña contra los golpes de calor, etc...

20

Para ello se deben diseñar los mecanismos comunes que permitan poder hacer frente a esta actividad sin por ello alterar otras actividades sindicales que conforman el núcleo central de trabajo. La comunicación no debe ser una actividad estática que caiga en lo rutinario ni en un sobrecoste inasumible, sino una actividad estratégica que se convierta en cotidiana.

25

Este trabajo, además, debe aprovecharse de aquellas plataformas próximas a nuestras iniciativas: la ICM, la FETCM, la C.S. de CCOO y toda su red, las entidades paritarias,...

30

Además hemos de ampliar las líneas de comunicación de cara a incorporar nuevas ideas y/o tecnologías de bajo coste y gran difusión (los APPS y los códigos Bidi).

35

Tenemos que gestionar con más eficacia los esfuerzos de comunicación, optimizar los medios y ser más operativos.

40

45

2. AVANZAR EN DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

Profundizar en el modelo de negociación colectiva; obtener nuevos derechos laborales; combatir los recortes de la Reforma; luchar por la jubilación anticipada y la estabilidad de la Seguridad Social; potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres; eliminar las barreras para la plena integración de todos los colectivos (jóvenes, discapacitados, inmigrantes);...

Los poderes económicos y sus instrumentos ideológicos y políticos están usando la crisis (que ellos mismos han creado) como excusa para desbaratar las relaciones laborales y el papel de los sindicatos en las empresas, los sectores y el conjunto de las estructuras del país, atacando los instrumentos con los que cuentan las trabajadoras y trabajadores para la defensa de sus derechos: la información, la representación, la negociación y la movilización.

A los efectos que la larga e intensa crisis económica ha supuesto para nuestros sectores, con la destrucción masiva de empleo que ha llevado consigo, se ha unido el proceso de reformas laborales, iniciado por el Gobierno de Zapatero, y que ha tenido su continuación con la Reforma introducida este mismo año por el Gobierno de Rajoy.

Estas dos reformas están teniendo graves consecuencias para los derechos colectivos e individuales de nuestro país, provocando un deterioro, aún mayor, de la estabilidad en el empleo, y sin conseguir la tantas veces anunciada recuperación económica y la creación de empleos.

Una recuperación económica y una creación de empleo imposible, cuando los factores de competitividad que se impulsan desde los Gobiernos y los poderes económicos para afrontar la crisis no se centran en la inversión y eficiencia productiva, sino en una fuerte reducción estructural de los niveles salariales y una degradación de las condiciones de trabajo.

Con estas políticas se aleja la posibilidad de generación de empleos suficientes que pueda hacer revertir los insufribles niveles de desempleo y ofrecer perspectivas de futuro laboral y social a la población desempleada de los sectores productivos de nuestra federación, duramente castigados por la crisis.

Estas reformas, además, vienen acompañadas de un ataque sin precedentes al Estado de Bienestar, que se traducen en recortes en la protección social, la sanidad, la educación, etc. Todo ello, sin que podamos olvidar cómo, de forma paralela, el Gobierno de Rajoy también está introduciendo leyes y medidas, de cierto carácter reaccionario, que suponen un recorte en las libertades individuales y colectivas y en derechos ya alcanzados por la ciudadanía.

El ataque a los derechos laborales que han significado las reformas, no sólo afecta a la estabilidad en el empleo, sino al marco de la negociación colectiva.	—
	—
	—
Tras las reformas, la negociación colectiva ha visto seriamente limitada su capacidad para ordenar con eficacia las condiciones de trabajo, para desarrollar y ampliar los derechos laborales, para asegurar la eficacia general de los convenios colectivos y para la protección de los convenios y acuerdos colectivos frente a la actuación unilateral de la parte empresarial.	5
	—
	—
La Reforma Laboral supone un cambio profundo y negativo en el modelo constitucional de relaciones laborales, tanto en relación con el equilibrio entre los poderes empresariales y los derechos sociales, como en cuanto al estímulo del diálogo social y la negociación colectiva. Otorga al empresario una capacidad de decisión unilateral reduciendo, hasta hacerlos casi desaparecer, los instrumentos de control sindical.	10
	—
	—
Para lograr este objetivo, el gobierno de Rajoy ha dinamitado uno de los pilares básicos en el que se ha sustentado las relaciones laborales desde el inicio de la Democracia. Nos referimos al diálogo social, que en estos últimos años ha atravesado un periodo de gran fragilidad, condicionado por la grave situación económica y social y por las políticas de los Gobiernos.	15
	—
	—
La reversión de la actual situación sólo puede darse en el marco general del sindicato, siendo imposible desmontar desde cada Federación los efectos legales de la Reforma Laboral.	20
	—
No obstante, desde FECOMA deberemos dar una respuesta positiva a todas aquellas iniciativas y movilizaciones que persigan los siguientes objetivos:	—
• Conseguir la reversión de la legislación laboral en relación a los contenidos más lesivos producidos por las reformas laborales.	25
• Promover nuevas iniciativas sindicales cada vez que se abra un espacio de interlocución y diálogo social sobre reformas laborales, partiendo de las propuestas sindicales que sobre esta materia se han ido configurando.	—
• Recuperar el diálogo social.	—
• Exigir al Gobierno el estricto cumplimiento del derecho constitucional a la consulta preceptiva a las organizaciones sindicales ante cualquier reforma legal o desarrollo legislativo con incidencia en el empleo y en las relaciones laborales.	30
• Reclamar la revalorización y consolidación de aquellos organismos de participación institucional de las organizaciones sindicales.	—
• Impulsar la utilización de los organismos de solución autónoma de conflictos laborales.	35
	—
Nuestra política sindical debe tener como ejes vertebradores la necesidad de impulsar la inversión productiva, como vía de reactivación económica y de empleo y 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.	40
	—
Asimismo, debemos mantener la presión sostenida sobre las dos iniciativas sindicales que nuestra Federación viene impulsando desde hace muchos años.	—
	—
Una, ya convertida en realidad, la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. Y la otra, en fase de propuesta, que es la jubilación anticipada a los 60 años en la construcción.	45
	—
	—

— La aplicación rigurosa de la Ley 32/2006 sigue siendo una herramienta básica con la que dotarnos en nuestro
 — 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
 5 trabajo en nuestro sector.

— Una herramienta que, hoy, al calor de las reformas laborales y de los intentos de desregulación absoluta de las
 — condiciones de trabajo, se vuelve más necesaria todavía.

10 Por lo tanto, debemos salir de este Congreso con la voluntad de corregir las deficiencias que hayamos podido
 — tener en nuestro trabajo sindical para su implantación. Una corrección que tiene que ir acompañada de una pla-
 — nificación del trabajo sindical del conjunto de la Federación, implicando a las estructuras permanentes y, sobre
 — todo, a los delegados y delegadas, miembros de comités de empresa y responsables de secciones sindicales.

15 Mantener y profundizar en la reivindicación de la jubilación anticipada a los 60 años en la construcción, debe
 — ser otra de nuestras prioridades para los próximos cuatro años.

— Somos conscientes de que el momento es el menos propicio para que pueda prosperar. Pero, como ya hemos
 — dicho hasta la saciedad, estamos ante una reivindicación justa y necesaria y seguiremos anteponiéndola a
 20 cualquier consideración económica.

— Para ello, debemos seguir trabajando en la línea que nos trazamos en el anterior Congreso.

- • En primer lugar, sensibilizar al conjunto de los trabajadores del sector y a la sociedad.
- • Ganarnos al conjunto de la sociedad y a la opinión pública.
- 25 • Iniciar conversaciones con todos los grupos políticos con representación parlamentaria para que se sumen
 — a la propuesta.
- • Trasladar esta misma iniciativa a todos los parlamentos autonómicos.

— En estos últimos años, no sólo hemos sufrido una agresión sin parangón en derechos laborales, sino que, de
 30 la misma forma, también los estamos sufriendo en las bases del modelo de negociación colectiva. Este hecho
 — daña de forma directa y profunda los mecanismos que hasta el momento teníamos para la solución de con-
 — flictos en el ámbito laboral, especialmente en el diseño de convenios colectivos que tenemos implantado en
 — nuestros sectores.

35 Esta primera opción, ampliamente utilizada para dar respuesta ante las desigualdades del mercado laboral, se
 — ha visto atacada hasta el punto de suponer una seria amenaza a los propios cimientos sobre los que sustenta-
 — mos nuestra capacidad de intervención y de transformación de la sociedad.

— A la par con nuestra denuncia ante la sociedad por esta injusticia y retroceso de los derechos laborales, debe-
 40 mos anteponernos a esta situación en las mesas de negociación colectiva, diseñando una política que permita
 — la supervivencia de nuestro modelo de concertación y enriquecer amplios campos de trabajo que, hasta la
 — fecha, han sido menos desarrollados.

— A la hora de abordar la negociación colectiva en el ámbito de nuestra Federación, dos van a ser los problemas
 45 principales a los que vamos a tener que hacer frente. Primero, el impacto de la Reforma Laboral en nuestros
 — sectores. Segundo, los procesos de reestructuración de las empresas y los sectores.

La apuesta por el reforzamiento y primacía de la negociación en la empresa en detrimento del convenio sectorial, con la intención de provocar un retroceso de las condiciones de trabajo reguladas por convenio colectivo y con el objetivo añadido de buscar el debilitamiento de las organizaciones sindicales más representativas, va a ser uno de los principales problemas con los que la Federación va a encontrarse en los próximos años.	— — — —	5
Frente a ello, FECOMA apostamos por reforzar y mejorar la estructura y articulación de la negociación colectiva de los diferentes ámbitos existentes así como ampliar la cobertura a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores asalariados. Teniendo como ejes centrales el Convenio Estatal y su desarrollo en ámbitos inferiores. Sin olvidar el convenio de empresa, que es una realidad comercial a la que nuestra Federación no ha renunciado nunca.	— — — — —	10
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.	— — —	15
Ha de hacer frente a las modificaciones de la estructura productiva, empresarial y sectorial, derivadas de los procesos de globalización, descentralización y externalización. Tenemos que hacerlo con un conjunto de líneas de actuación que, lejos de situarnos a la defensiva, nos coloque en la posición adecuada para desarrollar la negociación colectiva y la acción sindical en empresas de todos los sectores y tamaños	— — — —	20
La adecuación y actualización de los convenios y acuerdos colectivos debe extenderse a mejorar los instrumentos de participación, desde la información económica y laboral, que debe ser facilitada a la representación legal de los trabajadores y a las organizaciones sindicales representativas para el adecuado ejercicio de sus atribuciones como el desarrollo de las comisiones paritarias o de comisiones específicas; los comités de prevención de riesgos laborales; los observatorios sectoriales; las mesas de diálogo sectorial, etc.	— — — — —	25
Igualmente, debemos prever la nueva situación de la negociación colectiva tras la Reforma Laboral, siendo necesaria la articulación de un mapa estratégico por sectores que nos ponga en disposición de atacar la negociación con las mejores garantías posibles en todos aquellos ámbitos en los que se dé. No sólo debemos denunciar el atropello que ha supuesto la Reforma Laboral, sino que debemos enfocar nuestro trabajo en corregir las desviaciones que se vayan a experimentar en nuestro actual modelo de concertación.	— — — — —	30
Nuestra negociación colectiva se sustenta en los Convenios Generales y, allí donde no ha sido posible su firma, en acuerdos de materias concretas, caso del sector cementero: una negociación sólida y consolidada que sigue siendo nuestra apuesta estratégica.	— — —	35
A lo largo de estos últimos meses, nuestra Federación ha realizado un ejercicio de responsabilidad y una demostración de capacidad y efectividad, firmando los convenios de nuestros sectores con solvencia y como apuesta de futuro. Hemos blindado los derechos de las trabajadoras y trabajadores de los sectores que representamos, dotándoles de un marco legal efectivo y duradero.	— — — —	40
Construcción, Madera, Corcho y Derivados del Cemento tienen firmados sus Convenios Generales y no se renegociarán en los próximos años, con excepción de las cláusulas salariales. En el caso particular del sector de construcción seguimos teniendo pendiente la nueva clasificación profesional, donde ya existe un documento técnico muy elaborado y sobre el que tendremos que apretar el acelerador, en los próximos meses, para incluirlo en el Convenio General.	— — — — —	45

— Nuestra atención en estos sectores debe centrarse en garantizar el cumplimiento de lo pactado. Frente a los
 — ataques que, desde la Administración laboral, venimos sufriendo y que conducirán muy posiblemente a la judi-
 — cialización de nuestra negociación colectiva. Y a los intentos de los sectores más reaccionarios de las patrona-
 — les por incumplir los textos firmados o tratar de renegociarlos a la baja.

5

— Estamos, por tanto, ante un conflicto a dos bandas. El jurídico, en el que la Federación actuará oportunamente
 — en el momento procesal oportuno, y el sindical. En este último es donde debemos reforzar nuestra actividad
 — para defender el Convenio General, consiguiendo su aplicación en los ámbitos inferiores.

10 — Aplicación que debe ser absolutamente respetuosa con lo firmado en el ámbito estatal, para evitar fugas que
 — sólo beneficien a los peores sectores patronales y vayan en detrimento de las conquistas logradas. Debemos
 — ser firmes en nuestras políticas de lucha en contra de estas transformaciones, provenientes de los sujetos po-
 — líticos que quieren vernos fuera del marco de negociación.

15 — No sólo hablamos de incremento salarial o de la cláusula de garantía. Estamos hablando de defender la tota-
 — lidad de los convenios, de saber utilizar los mecanismos previstos para la racionalización de los descuelgues,
 — etc.

20 — En el caso del sector de Tejas y Ladrillos, de proseguir la actual situación de bloqueo de la negociación que
 — venimos arrastrando desde hace cuatro años, debemos plantearnos la mejor solución para dotar al conjunto de
 — sus trabajadoras y trabajadores de un marco de derechos laborales homogéneos.

25 — Igualmente, tras doce años de apuesta ininterrumpida por la negociación en el ámbito autonómico, como su-
 — perador de los desequilibrios producidos por los convenios provinciales, hoy nos encontramos en una situación
 — no mucho mejor que en el año 2000.

30 — Por un lado, tenemos sectores donde la articulación de la negociación colectiva se limita al ámbito estatal y al
 — de empresa (Cemento, Corcho, Ferralla, Tejas, Yesos). Por otro, los sectores con mayor número de trabajado-
 — ras y trabajadores (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, con alguna
 — excepción que sólo confirman la regla.

35 — La Reforma Laboral ha dado jaque a este modelo de negociación. Y todavía nos falta saber si será jaque mate,
 — o podremos levantar la partida. Ya avisábamos hace cuatro años que nuestros postulados no se podían con-
 — vertir en un refugio para no abordar las realidades cambiantes en las relaciones laborales. Y, hoy, posiblemente
 — tengamos que lamentar el tiempo pasado.

40 — De igual modo que estamos consiguiendo mantener los Convenios Generales, salvo excepciones, debemos re-
 — forzar nuestra apuesta por la articulación de la negociación colectiva, a poder ser, con Convenios Autonómicos
 — o, en su caso, provinciales, dejando el ámbito de la empresa a las especificidades propias.

— Nuestra apuesta y nuestra argumentación no han cambiado. Lo que ha cambiado son las reglas de juego y si
 — queremos sacar adelante nuestras propuestas habrá que ponerse a trabajar con denuedo para lograrlo desde
 — todos los ámbitos de interlocución.

45

—

—

De la misma forma, la negociación en la empresa siempre ha sido un objetivo sindical de nuestra Federación, que siempre la hemos entendido desde la perspectiva de mejora de las condiciones mínimas sectoriales y la atención a las realidades específicas de la empresa o empresas vinculadas entre sí y de sus trabajadores y trabajadoras, sin renuncia a la necesaria articulación con el conjunto del sector y poniendo coto a los convenios de minúscula dimensión. 5

Sin embargo, el objetivo de la Reforma Laboral, al trasladar el protagonismo desde el Convenio sectorial al de empresa, persigue unos fines totalmente contrarios a los nuestros. Pretendiendo que la negociación en la empresa sea el elemento que trunque los avances del convenio sectorial, que individualice las relaciones laborales y que permita al empresario el “orden y mando” que tanto gusta a un amplio sector de los patronos españoles. 10

Además, es importante valorar los nuevos modelos de relaciones laborales que se van a desarrollar, no sólo la presencia de las empresas de trabajo temporal en nuestros sectores, sino también los nuevos modelos de contratación que degradan las relaciones laborales, como es la conformación de empresas subcontratistas en países europeos con peores condiciones de trabajo y la contratación de trabajadores por ellas, sabiendo de antemano que estas empresas se han creado para la realización de obras en cualquier punto del Estado español. 15

Venimos comprobando cómo se ha blindado la negociación colectiva del convenio general del sector de la construcción, cuestión que no se ha podido materializar con los convenios de madera y derivados del cemento. De la misma forma, seguimos sin poder llegar a acuerdo en el convenio de tejas y ladrillos. 20

Por todo ello, debemos anticiparnos a estos cambios visualizando previamente la conformación de nuestros sectores y de las empresas que los integran. Además, pondremos más difícil a aquellas empresas que operan en los sectores que tenemos de referencia su desvinculación normativa a los mismos, mediante la adopción de otros convenios de referencia que estén menos desarrollados en derechos laborales y obligaciones empresariales. Debemos hacer un esfuerzo extra para intentar cohesionar los convenios generales e intentar armonizar todos aquellos referentes a las materias de la construcción, posibilitando marcos más homogéneos que refuercen las partes de la negociación desde las propias patronales, como elementos que armonicen las diferentes sensibilidades y propuestas empresariales, a la vez que nos dotemos de contrapartes más fuertes y resolutivas que puedan impedir el vacío convencional en su desarrollo autonómico y provincial. 30

Frente a este dibujo que marca la Reforma, el papel de la Federación en el ámbito que nos compete debe ser el siguiente:

- Sindicalizar la negociación colectiva en la empresa, impidiendo la configuración de sindicatos de empresa que permitan a las direcciones de las mismas romper las reglas laborales, cuestión que de forma más directa afectará a mujeres, jóvenes y colectivos más desfavorecidos pero que, a medio plazo, significará la precarización del mercado laboral de forma sostenida. 35
- Promover que la negociación en la empresa se haga mediante convenios o acuerdos colectivos de aplicación en la totalidad de la misma, de forma preferente al convenio de centro de trabajo y buscando la superación de los convenios “franja” para colectivos específicos. 40
- 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. 45
- 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.

5

— Seguir avanzando es una obligación a futuro de nuestra organización. Por ello, hay que extender los Convenios y acuerdos a nuevas materias que han surgido con el devenir del tiempo. Hemos de ser más proactivos e imaginativos.

10 Por ello, consideramos que, en las próximas negociaciones, nuestros convenios generales deben incidir también en los siguientes apartados:

- • Actuar desde la negociación colectiva y la acción sindical en las empresas para ganar mayores cuotas de intervención directa del Sindicato en este espacio.
- • Extender la mejora de las condiciones de trabajo a través de la prevención de riesgos laborales.
- 15 • Combatir cualquier tipo de discriminación.
- • Superar las brechas laborales de género. Para ello, deberemos continuar presionando a las grandes empresas que aún no lo han hecho, para que se firmen los Planes de Igualdad.
- • Identificar los ámbitos de mayor precariedad laboral y establecer planes de trabajo específicos de acción sindical.
- 20 • 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 inserción laboral.
- • Crear acuerdos para trabajadores desplazados. Que mantenga su puesto de trabajo con las mejores garantías y con mejoras que compensen el desplazamiento es un campo amplio que abonar y en el avanzar. Por ello, la negociación con las grandes empresas, con un nivel de protección global mínimo, al que luego se den mejoras con los acuerdos individuales, ha de ser uno de nuestros próximos objetivos. Cuestión que, además, nos debe permitir una mayor presencia en el colectivo de técnicos y administrativos.
- 25 • Introducir planes de rejuvenecimiento de la población activa de nuestros sectores, incentivando a las empresas que firmen acuerdos de rejuvenecimiento de plantilla, a través de los cuales, tomando el modelo de jubilación anticipada por sustitución, pudieran contratarse jóvenes, que previamente hubiesen pasado por la formación reglada, con el asesoramiento de los trabajadores parcialmente jubilados. Con ello, debemos intentar dar respuesta a varios objetivos. Primero, intentar paliar el paro juvenil que tenemos en la actualidad. Segundo, acercar la jubilación a los trabajadores mayores más castigados. Tercero, mantener los derechos laborales. Cuarto, la cualificación progresiva del sector.
- 30 • Impulsar, a través de la negociación (evaluación, seguimiento, elaboración de propuestas) todas y cada una de las iniciativas de formación en el marco de la empresa. Así como promover el asesoramiento y la formación, tanto a las secciones sindicales como a los delegados y delegadas del sindicato para facilitar la negociación en materia de formación en los convenios colectivos.

35

— Debemos prever y adelantar a la nueva situación de la negociación colectiva tras la Reforma Laboral, siendo necesario la **articulación de un mapa estratégico por sectores** que nos ponga en disposición de atacar la negociación con las mejores garantías posibles en todos aquellos ámbitos en los que se dé.

40

— ***No sólo debemos denunciar el atropello que ha supuesto la Reforma Laboral, sino que debemos enfocar nuestro trabajo en corregir las desviaciones que se vayan a experimentar en nuestro actual modelo de concertación.***

45

3. MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

Incrementar la prevención de riesgos laborales y la lucha contra las causas que mantienen la siniestralidad laboral; favorecer la formación profesional como elemento dinamizador del mercado de trabajo; reforzar nuestra presencia en las instituciones paritarias; extender nuestro modelo a través de la cooperación internacional;...

La prevención de riesgos laborales ha sido y será en el futuro un caballo de batalla importante dentro de nuestros sectores. De hecho, en estos momentos, cuando el ataque a los derechos laborales se hace más crudo y evidente, es necesario enfocar nuestro trabajo a defender el derecho más fundamental de todos, el derecho a la vida, como mecanismo de denuncia ante la situación de presión que se vive contra las trabajadoras y trabajadores.

Es la prevención una herramienta eficaz para llegar a trabajadoras y trabajadores y hacer ver la necesidad del sindicalismo como instrumento para acometer iniciativas eficaces contra las políticas que se dan en las empresas y centros de trabajo.

De hecho, la experiencia positiva de estos últimos años, bajo el paraguas del llamado Objetivo 3 de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales para acercarnos a las empresas blancas, ha hecho posible la presencia de la federación en centros de trabajo a los que hasta ahora no se había podido llegar.

Debemos reforzar nuestra presencia a través de la prevención en las empresas. La implantación y enraizamiento en ellas, la difusión por todos los medios a su alcance de sus políticas de prevención, intervención en todos los órganos nacionales e internacionales en materia preventiva, defensa beligerante de los derechos de los trabajadores en prevención de riesgos laborales, avanzar en derechos en la negociación colectiva, desarrollar campañas eficaces que lleguen a la sociedad... deben ser una parte importante de nuestro trabajo diario.

Para ello, existen un importante número de líneas de trabajo que convergen en lo anteriormente expuesto como, por ejemplo:

Impulsar la implantación, fortalecimiento y desarrollo, allá donde no los haya, de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas grandes y medianas de todos los sectores, ya que es desde dentro de las empresas donde debemos empezar a trabajar para luchar contra la siniestralidad. De esta manera, además, se debe visualizar la necesidad de la labor sindical para defender, reivindicar y luchar por los derechos laborales.

—
—
—
—
5
—
—
—
10
—
—
—
—
15
—
—
—
—
20
—
—
—
25
—
—
—
30
—
—
—
35
—
—
—
40
—
—
—
45
—
—

— Deberemos potenciar aquellas figuras que ya tenemos funcionando en empresas del sector de la construcción, como la del Delegado Sindical de Prevención, pues la materia preventiva es con diferencia aquella que se visualiza con más facilidad en cualquier obra o centro de trabajo.

5 — En este sentido es necesario poder disponer de un decálogo de actuación en materia de seguridad y salud que dé respuestas a las necesidades en los centros de trabajo, sin que tengamos que construir continuamente las mismas herramientas que a diario utilizamos.

10 — Difundir la prevención ha de hacerse desde la base, desde los centros de formación. Por ello, otra línea de trabajo es la de nuestra presencia en los mismos. Debemos acercarnos a todos los centros de formación reglada donde se impartan formación relacionada con nuestro sectores, tanto Universidades como de Formación Profesional, para, a través de nuestra participación en su formación preventiva, llevemos nuestra concepción de la prevención de riesgos laborales a ellos, que son los que la aplicarán en el futuro de forma práctica, abriendo además un camino para su afiliación.

15 — A ello debemos unir la necesidad de estabilizar nuestras relaciones con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como los Institutos de Seguridad y Salud, y cuantas instituciones que intervengan en esta materia en nuestros sectores.

20 — De la misma forma no hay que cesar en los acuerdos que tenemos firmados con las diversas administraciones y entidades públicas para vigilar y asesorar en materia de prevención de riesgos laborales como mecanismo para penetrar en las obras públicas que se acometen y desarrollar una actividad sindical directa en estos centros de trabajo. Hay que poner en valor su utilidad, más allá de la necesaria corrección de las deficiencias existentes, por la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de trabajo gracias a nuestra presencia constante en estas obras, asesoramiento a los trabajadores y técnicos, así como la denuncia a los responsables de las situaciones fuera de la normativa.

25 — Ello debe venir acompañado con una estrategia sostenida en el tiempo para participar en la verificación de las condiciones laborales en materia de prevención desde el mismo proyecto de todas las obras públicas.

30 — Al igual que la prevención de riesgos laborales en una actividad de penetración en los centros de trabajo y las empresas, debemos profundizar en la conveniencia de utilizar la formación en el empleo como un verdadero instrumento al servicio de la acción sindical.

35 — En este sentido, debemos reconsiderar nuestra estrategia colectiva a la hora de formar en prevención de riesgos laborales y de tramitar las tarjetas profesionales. Se ha realizado un buen trabajo hasta la fecha, pero es hora de comprobar la labor empleada y corregir los errores que se hubiesen podido acometer, más aún aprovechar todas las potencialidades posibles para extender el sindicato. La coordinación debe ser reforzada para no duplicar nuestros esfuerzos en esta materia y hacer más eficaz nuestro trabajo.

40 — También es oportuno corregir aquellas cuestiones que nos han hecho ser apartados de la defensa de los derechos, más allá de los laborales, en materia de seguridad y salud. Esta materia la hemos comprobado mediante el avance de iniciativas que se sitúan fuera del ámbito estrictamente de las relaciones laborales que han conseguido, en algunos casos, que se reconozcan derechos para compensar los daños a la salud causados por los procesos industriales, tanto a las propias trabajadoras y trabajadores como a sus familias.

45 —

Ello nos debe poner en el camino de comprobar cómo, en determinadas ocasiones, derechos laborales y sociales son indivisibles, y más allá de nuestra defensa de las condiciones de trabajo también nos debemos enfrentar a la problemática que afecta a los trabajadores fuera de los centros de trabajo.	— — — —
Igualmente, FECOMA hemos defendido siempre la premisa de considerar la formación para el empleo como un elemento del derecho colectivo y materia fundamental en nuestra intervención en los sectores y empresas desde la propia negociación colectiva, con la finalidad de asegurar la participación sindical en los sistemas de acceso y contratación, clasificación y promoción profesional y participación en planes de formación.	5 — — —
Para ello, deberemos seguir vinculando a nuestros interlocutores patronales para que asuman esta exigencia, al tiempo que impulsamos el papel de los agentes sociales, garantizando el papel de los sectores y de la negociación colectiva de ámbito estatal, como elemento de cohesión y homogeneización de la oferta formativa.	10 — — —
El futuro de la formación para el empleo, tanto en el ámbito general, como en el específico de nuestros sectores, se va a ver amenazado en el futuro más próximo por el impacto de dos elementos, independientes uno de otro, pero que sumados suponen un torpedo directo a la línea de flotación del actual sistema. Nos estamos refiriendo, por un lado, al desprestigio en el que actualmente se ve envuelto el sistema de formación y, por otro, a las consecuencias de la aplicación de la Reforma Laboral.	15 — — —
La formación para el empleo y, más concretamente, su financiación a través de subvenciones públicas, ha sido uno de los elementos preferidos por los ideólogos y voceros del neo liberalismo para atacar y desprestigiar el papel de los sindicatos en la sociedad. De forma machacona e insistente, los sectores más reaccionarios de la sociedad española han tratado de presentar las políticas de formación para el empleo como una fuente irregular de financiación de los sindicatos.	20 — — —
A ello ha contribuido también la actitud poco clara de la Administración, quien siendo quien concede y supervisa el uso de estos fondos públicos, no ha mostrado la diligencia necesaria para defender el sistema de formación y a los agentes que en él intervenimos.	25 — — —
Esta actitud de la Administración, apoyada por los sectores más reaccionarios de la patronal, esconde el deseo de acabar con un modelo de formación, con participación y gestión sindical, para entregarlo directamente a las empresas (a través de la formación bonificada), donde qué formación dar, a quien dársela y como dársela sea una decisión unilateral del empresario.	30 — — —
Tampoco ha contribuido favorablemente el silencio que, en muchas fases de estas campañas, ha mostrado la Confederación. Desde la Federación hemos reclamado constantemente una respuesta firme e inequívoca frente a estas campañas, por parte del conjunto de las Comisiones Obreras. Exigiendo, incluso, la presentación de querrelas criminales por calumnia y difamación.	35 — — —
El segundo elemento, como hemos apuntado, es el impacto que la Reforma Laboral va a tener en el campo de la formación.	40 — — —
Las reformas laborales adoptadas por los gobiernos en este periodo, en especial la adoptada en 2012 por el Gobierno del Partido Popular, han tenido consecuencias severas en la esfera de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y las trabajadoras	45 — — —

— El ataque a los derechos laborales que han significado las Reformas, no sólo afecta a la estabilidad en el empleo, sino al marco de la negociación colectiva. Tras las reformas, la negociación colectiva ha visto seriamente limitada su capacidad para ordenar con eficacia las condiciones de trabajo, para desarrollar y ampliar los derechos laborales, para asegurar la eficacia general de los convenios colectivos y para la protección de los convenios y acuerdos colectivos frente a la actuación unilateral de la parte empresarial. Así, nos encontramos ante una devaluación de la negociación colectiva sectorial, con el intento de traspasar el núcleo de la negociación al ámbito de la empresa.

— En estas circunstancias el papel de la formación corre el riesgo de desaparecer, ante la falta de interés de muchos pequeños empresarios por ella.

— Por otro lado, la última reforma del Gobierno (RD-ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado laboral) incluye medidas que afectan a la formación para el empleo, cuestionando el principio del diálogo social sobre el que se ha desarrollado la misma en los últimos 20 años.

— Asimismo, la decisión sobre la reducción de la financiación recogida en los presupuestos ha obviado la consulta a las organizaciones empresariales y sindicales comprometidas en el desarrollo de la formación. Todo lo anterior configura una situación de incertidumbre sobre el futuro del subsistema. Sin olvidar la voluntad de aplicar 'reformas profundas', tanto en la formación profesional del sistema educativo como en la formación para el empleo, que se han manifestado desde el Gobierno.

— Nuestra Federación apoya y apoyará la exigencia de la negociación de un nuevo Acuerdo de Formación que permita acordar los cambios necesarios en el gobierno del sistema, la organización y gestión de recursos, etc., para alcanzar los objetivos señalados anteriormente y que pueden resumirse en: calidad de la formación y ejercicio del derecho a la misma, haciendo efectivo el derecho personal a la formación y las garantías para su ejercicio, tanto en relación a las necesidades de la empresa como a los proyectos personales. Y promoviendo la estabilidad, la proyección y la calidad de la formación de trabajadores y trabajadoras.

— En resumen, podemos afirmar que el futuro de la formación para el empleo está sumido, en estos momentos, en una nube de incertidumbre. Incertidumbre que, sin embargo, apunta hacia una dirección contraria a los derechos de los trabajadores y trabajadoras y que pretende excluirnos de la toma de decisiones.

— Frente a esta situación, nuestro objetivo debe ser convertir la formación profesional en un recurso estratégico que dé respuesta a las distintas demandas sociales y económicas.

— Entre estas demandas, para nosotros tiene especial importancia el derecho a la formación, cuyo ejercicio exige fortalecer la capacidad del sindicato para intervenir en la negociación colectiva. Con carácter general, tenemos que mejorar el contenido de la negociación colectiva fortaleciendo la capacidad de intervención, reforzando el papel de las Comisiones Paritarias y los derechos de la representación legal de los trabajadores en el marco de la formación para el empleo.

— Los criterios y objetivos seguidos hasta la fecha, en la negociación de los capítulos de formación en nuestros convenios generales, siguen siendo válidos y vigentes. Sin embargo, se ha observado en los últimos años una relajación a la hora de priorizar este capítulo en las negociaciones llevadas a cabo. Esta tendencia debe ser corregida en los próximos años. Tenemos que ser conscientes de que, ante un horizonte negativo, nuestra prioridad debe orientarse al fortalecimiento de los derechos adquiridos y a la conquista de otros nuevos, por encima de otros aspectos coyunturales que puedan parecer más atractivos, pero que luego no se consolidan.

A este respecto, los avances que logremos en materia de formación son avances que fortalecen el papel del sindicato en la empresa y en el sector y tienen también una rentabilidad inmediata y duradera en el tiempo. La potenciación del trabajo sindical en el ámbito de la empresa no es una nueva obligación surgida de la Reforma Laboral. Siempre ha formado parte de nuestra filosofía de acción sindical.

5

Las nuevas circunstancias, en relación a su repercusión en el ámbito de la formación, nos obligan a un trabajo más intenso para llevar a cabo una política sindical que incluya como un elemento fundamental la formación. Somos conscientes que este trabajo sólo 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 sí se dan estas características de tener empresas estables y, por lo tanto, debemos abordarlo sin demora.

10

Por ello, nuestro primer objetivo en esta materia para el próximo periodo, debe ser reivindicar el protagonismo de las organizaciones sindicales en las políticas de formación de trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral, por su condición de derecho laboral. FECOMA 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.

15

El hecho de que tanto la salud laboral como la formación para el empleo sean ejes de trabajo básico de nuestra Federación se muestra en la existencia de organizaciones paritarias junto con diversas patronales con los mismos pilares de actividad. Estas dos materias son la base de las entidades paritarias que tanto nos ha costado conseguir y en las que debemos replantearnos nuestra posición y actividad, haciendo de la misma un campo de trabajo mayor del que hasta ahora hemos acometido.

20

En estos momentos FECOMA forma parte de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), de la Fundación Cemento y Medio Ambiente (CEMA) y de la Fundación Laboral de la Madera y el Mueble (FLMM), si bien ésta está en fase de puesta en funcionamiento. Asimismo, seguimos trabajando en la línea aprobada en el año 2000 para constituir organismos paritarios en el resto de sectores que componen el ámbito funcional de nuestra Federación.

25

30

Especial mención debemos hacer con la Fundación Construcción y Madera, al haberse convertido en un instrumento dinámico en la ejecución de importantes actividades en nuestros sectores que, sin duda, vienen a reforzar desde una concepción plural las relaciones institucionales con organismos públicos, privados y de carácter internacionales. De ahí que sea ésta la Fundación de referencia de FECOMA para las actuaciones propias y coadyuvar en aquellas relacionadas con los objetivos que nos hemos dado, potenciando la formación, la cultura, los debates, las reflexiones sobre situaciones presentes y futuras, así como el desarrollo de escuelas específicas. Iniciativas, todas ellas, que prestigian tanto a FECOMA como a la propia Fundación.

35

La magnitud de la crisis pone en tela de juicio la supervivencia de estos organismos paritarios tal y como están hoy concebidos. El fuerte recorte en las subvenciones finalistas (formación y prevención de riesgos laborales), tanto en el ámbito estatal como autonómico y el descenso en la recaudación de las cuotas sectoriales no son meras hipótesis, sino realidades que ya están socavando la eficacia real de estos organismos.

40

45

— La crisis económica que atraviesa la economía de nuestro país, y muy especialmente nuestros sectores productivos, nos obligan a repensarnos el papel de los organismos paritarios en los que nuestra Federación está presente.

5 — Por ello, debemos reforzar las sinergias que comparten estos organismos y mejorar la coordinación entre los mismos, pues entendemos que ello reforzará sus objetivos y, por lo tanto, el papel de las organización que los componemos. Los beneficios de este esfuerzo son evidentes:

- • Un mayor peso sectorial y en número de trabajadores y empresas a la hora de solicitar subvenciones.
- • Un mayor peso institucional (la unión hace la fuerza).
- 10 — • Una racionalización de estructuras y gastos.
- • Una mayor capacidad para atender, en todas las áreas, las demandas de empresas y trabajadores.

— Mientras todo eso ocurre, tenemos que seguir trabajando con los organismos ya existentes. Por esto es necesario abordar algunas propuestas sobre ellos reforzando nuestro trabajo en los mismos y erradicando las rutinas en las que venimos cayendo, que nos han ido llevando de actores principales de los procesos a meros espectadores de los mismos. Para ello debemos impulsar la recuperación del papel protagonista de las organizaciones que integramos los organismos paritarios en la toma de decisiones.

15 — Ese papel protagonista debe servir para avanzar en los contenidos de los fines de los organismos paritarios y en la consecución de fines nuevos que, en la medida de lo posible, generen cambios profundos en los sectores.

20 — Se han cumplido 20 años de vida de la FLC. A lo largo de este tiempo, la Fundación se ha labrado una sólida reputación entre instituciones, empresas y trabajadores y trabajadoras del sector. La amplitud y calidad de su oferta formativa y los innegables avances que en el campo de la salud laboral se han desarrollado en los últimos ocho años, cumplen satisfactoriamente con los objetivos previstos.

25 — El desarrollo de el OPPC o el trabajo desarrollado en la distribución de la TPC, aún lejos de obtener los resultados por los que la Federación apostaba, son también elementos que dinamizan la actividad de la FLC

30 — Sin embargo, el descenso en las subvenciones y en la recaudación de las cuotas sectoriales por la caída de la actividad y el empleo, cuestión que puede afectar de la misma forma, tanto a la Fundación CEMA como a la del sector de la madera y el mueble, suponen una llamada a nuestra atención.

35 — ***Tenemos que estar preparados con una posición construida de forma colectiva y en los órganos de dirección de nuestra Federación para avanzar en la mejora de las condiciones laborales y la cualificación profesional, fortaleciendo, a su vez, los vínculos con nuestras contrapartes en las organizaciones paritarias.***

40 —

45 —

4. DESARROLLAR UNA POLÍTICA INDUSTRIAL BASADA EN LA COMPETITIVIDAD Y LA SOSTENIBILIDAD

Promover una política sectorial a través de la inversión productiva; competir en la calidad e innovación de los procesos productivos; comprometer a las empresas en el respeto del medioambiente y la biodiversidad; incentivar los modelos más sostenibles en empleo, ventajas comparativas y productividad; activar los sectores a través de una política social;...

La crisis ha puesto en evidencia las estrategias empresariales de crecimiento. El sobredimensionamiento del mercado inmobiliario hizo crecer la demanda interna por encima de las posibilidades de abastecimiento de productos a través de unos sectores de materiales acordes a una dinámica sostenible de crecimiento.

A ello se ha sumado el abandono paulatino, tanto de los mercados internacionales como de las estrategias de apertura de los mismos, por lo que el retroceso ha sido mucho más acentuado y sus consecuencias son palpables en la actualidad.

La Federación ha mantenido durante estos años un discurso activo en la defensa de un modelo sostenible, tanto en el empleo como en la viabilidad de los proyectos empresariales, fomentando una competitividad asentada en la innovación, la excelencia y unas condiciones laborales de calidad.

En un Estado con un importante déficit de infraestructuras y una demanda importante de vivienda, ya sea en régimen de alquiler o propiedad, y con una importante necesidad de actuaciones rehabilitadoras del patrimonio público y privado, es necesaria una inversión de las Administraciones Públicas acorde con estas necesidades. Esto significaría un relanzamiento del sector de la construcción con importantes arrastres en el sector de materiales, sin olvidar el alto valor de los retornos vía impuestos y tasas. Sobre este particular, algunos estudios hablan de hasta un 60% de retorno si le sumamos las cotizaciones a la Seguridad Social y el ahorro en prestaciones por desempleo.

Nuestra apuesta ha sido la de estabilizar un sector de la construcción como uno de los motores más importantes de la economía desde bases sociales y de cohesión. Sector que, además, ejerce una fuerza de arrastre para con el resto de la economía, principalmente los sectores de materiales del mismo, mucho más importante de lo que las Administraciones Públicas han querido reconocer. Miopía que se demuestra en el cierre de los Observatorios Industriales, en nuestro caso de la construcción y la madera, pues aunque FECOMA hemos considerado que era necesario trasformarlo en mesa de diálogo social con financiación para poder llevar a la prácticas los acuerdos que permitiesen hacer más competitivos y sostenibles nuestros sectores, el Gobierno del Partido Popular ha preferido prescindir de un nuevo elemento de trabajo industrial y, por tanto, de políticas de inversión y crecimiento económico y social.

—
—
—
5
—
—
10
—
—
—
—
15
—
—
—
—
20
—
—
25
—
—
—
30
—
—
—
35
—
—
—
40
—
—
—
45
—
—

— El modelo no es el de la especulación del terreno, que se ha visto reforzada por una política inexistente de financiación municipal; tampoco el del incremento desmesurado del precio de la vivienda, que afecta a la mayor parte de la ciudadanía y que impide el acceso a la vivienda de los más jóvenes; ni mucho menos el del apoyo de las entidades financieras para inflar una burbuja de precios a través de hipotecas sobredimensionadas.

5
— Nuestro modelo es el un sector de la construcción que sirva al Estado del Bienestar, que armonice crecimiento económico con empleo de calidad y con servicios sociales básicos. El sector de la construcción debe seguir siendo uno de los motores del crecimiento económico de nuestro país a la vez que se le confiere como un elemento de vertebración social en todos los sentidos. El Estado de Bienestar empieza por la construcción de las infraestructuras sociales y, en ese sentido, España es un país aún por construir.

10
— En el plano de las infraestructuras es necesario terminar de armonizar la red pública de autovías y el mantenimiento de las existentes; potenciar el ferrocarril para el transporte de mercancías que disminuya el impacto de éstas por carretera, unir el arco atlántico y el mediterráneo, acercar el ferrocarril como elemento básico de transporte de cercanía y media distancia; y dar sostenibilidad a los aeropuertos construidos en estos últimos años.

15
— También es imprescindible defender una política de vivienda al servicio de la sociedad, con parques de vivienda en alquiler adaptadas a las necesidades de los inquilinos. Un modelo que debe ser flexible en el tiempo, para que una misma familia pueda ir cambiando de vivienda pública en alquiler en la medida que crecen sus necesidades. Ello, además, potenciará un mercado sostenido de rehabilitación y adaptación entre la salida de los anteriores inquilinos y la entrada de los nuevos.

20
— Igualmente, la construcción de pisos tutelados para aquellos colectivos con necesidades especiales que posibilite una calidad de vida mayor que hasta ahora y evite su aislamiento social. Además de potenciar a España como lugar de retiro de los ciudadanos europeos tras su jubilación con servicios asistenciales de calidad.

25
— Ampliar la red de hospitales y colegios públicos que dé servicio universal a toda la ciudadanía, a la vez que amplíe el Estado de Bienestar y evite la mayor carga en las economías familiares. Así como de las Administraciones Públicas que dan servicio a los ciudadanos. Junto con la rehabilitación de las mismas, acondicionándolas a los nuevos requisitos del Código Técnico de la Edificación, para obtener unas mejores condiciones laborales, de servicio y reducir la demanda energética.

30
— De la misma forma que el resto de servicios comunitarios: juveniles, mujeres, inmigrantes...

35
— La rehabilitación integral de cascos urbanos y rurales debe entenderse como una mejora del bienestar, tanto urbano como residencial, adaptando los edificios y las ciudades a las personas al conjunto de los ciudadanos, y haciendo de los mismos lugares seguros para vivir y convivir. De la misma forma que la conversión de los centros históricos de las ciudades en lugares de tránsito habitual, de encuentro y socialización, como son por ejemplos los cascos antiguos.

40
— Además, es imprescindible la recuperación de nuestro patrimonio arquitectónico y cultural. Recordemos que España es el segundo país con más declaraciones de la UNESCO y, además, es uno de los mayores atractivos de interés turístico internacional y de satisfacción de los pueblos.

45
— Esta política de rehabilitación no debe limitarse a las ciudades, sino que tiene que ir acompañada de otras iniciativas, sobre todo en el ámbito rural, para garantizar su sostenibilidad y futuro.

Al tiempo que se rehabilitan nuestros pueblos hay que dotarlos de infraestructuras de transporte que permitan a las empresas instalarse en ellos con las suficientes garantías de entrada y salida de sus mercancías y productos. Asimismo, hay que dotar a estos cascos rurales de los servicios públicos, educacionales, socio-sanitarios, de ocio, etc., que contribuyan al desarrollo de sus habitantes.	— — — — 5
La política sectorial debe constituirse en un elemento estratégico de nuestra Federación a la hora de conseguir un cambio en el modelo de crecimiento económico. El sector industrial es esencial para fomentar la nueva economía del conocimiento y como motor del crecimiento ya que crea puestos de trabajo en toda la economía.	— — — — 10
En el actual contexto económico de nuestros sectores productivos, la Federación debe adoptar una estrategia política dirigida a garantizar el futuro de nuestras industrias, mediante el mantenimiento y desarrollo del tejido productivo y del empleo, acompañando a medidas de anticipación y gestión del cambio de modelo productivo de manera sostenible.	— — — — 15
Una estrategia que tenga un carácter transversal con el resto de las actividades de la Federación. Dotando a nuestros cuadros sindicales y a las estructuras organizativas de documentos, propuestas y alternativas que nos permitan un mejor trabajo en nuestra acción sindical en los sectores y en las empresas, y que nos dote de autoridad cuando acudamos a las instituciones públicas.	— — — — 20
Nuestros principales objetivos en materia de política industrial deben contemplar la necesidad de convergencia y coordinación, con otras políticas desarrolladas en el marco de las estrategias macro y microeconómicas, para compaginar crecimiento económico y desarrollo sostenible, y relacionarlas con las políticas de empleo, de formación y sistema educativo, medidas medioambientales, infraestructuras, planes de I+D, etc.	— — — — 25
El papel de las administraciones debe ser fundamental, creando las condiciones estructurales necesarias para que este cambio se desarrolle junto con la iniciativa privada mediante un sistema que no necesita de incentivos fiscales permanentes, sino de una gestión empresarial, tecnológicamente más eficaz y coordinada con los sectores, el desarrollo de un mercado laboral menos segmentado y más cualificado, un cambio en el sistema financiero y en la educación.	— — — — 30
La apuesta por una industria más sostenible no constituye por sí sola el cambio de patrón de crecimiento económico que se desea, pero contiene elementos esenciales para configurar la base de un nuevo modelo que, si se adopta con rapidez, contribuirá a dinamizar la actividad económica y a mantener y generar nuevos empleos.	— — — — 35
En todo caso, debe tomarse en consideración el impacto sobre el empleo, haciéndolo más sostenible en sectores clave como la rehabilitación urbana y de viviendas.	— — — — 40
También tenemos que fijar prioridades sectoriales. Es decir, una política industrial que favorezca claramente el desarrollo de las producciones más intensivas en tecnología y establezca objetivos de desarrollo sectorial en nuestros sectores.	— — — — 45
Así, nuestro trabajo en los próximos años pasa por contribuir al desarrollo y modernización de los sectores productivos incluidos en el ámbito funcional de la Federación, analizando su potencial de dinamismo en términos de producción, innovación y empleo.	— — — — —

— Tenemos la necesidad de tomar medidas para hacer más competitivos y sostenibles nuestros sectores debiendo elaborar iniciativas y respuestas sindicales basadas en planteamientos concretos que refuercen los mensajes que hasta ahora hemos manifestado y nuestra imagen de compromiso en buscar soluciones.

5 — Desde el punto de vista laboral, es necesario dar contenido al debate sobre el cambio productivo, porque en el mercado laboral actual, caracterizado por una fuerte flexibilidad externa, es la única política industrial que se ha realizado. Si se quiere salir de la crisis no se puede seguir reforzando el modelo actual, que favorece la especialización productiva en sectores de bajo valor añadido.

10 — También se deben impulsar las políticas de anticipación al cambio con la participación sindical en procesos de adecuación tecnológica y medioambiental y con la implicación en la evolución de la empresa y del sector correspondiente.

15 — Uno de los mejores ejemplos que tenemos en la defensa de la sostenibilidad han sido los acuerdos de valoración energética que hemos venido firmando a lo largo de los años.

— Nuestro compromiso con las políticas de sostenibilidad, como elemento de mejora de los procesos industriales, tanto desde el punto de vista de la competitividad como el del respeto al medio ambiente, siempre con las garantías de seguridad y salud en el trabajo, deben ser el camino a seguir.

20 — Por ello, seguiremos insistiendo en la necesidad de que exista un posicionamiento del conjunto de sindicato que refuerce nuestro trabajo en la línea de las actuaciones europeas y frene de una vez los intentos de impedir una solución medioambientalmente más sostenible a los procesos industriales arropados bajo una falsa concepción ecologista.

25 — Entendemos que es más necesario que nunca que la sociedad visualice una única postura del sindicato en consonancia al modelo que hemos construido.

30 — De igual forma, existen multitud de campos de trabajo a explorar y en los que seguir insistiendo, como es el caso de una verdadera política industrial en la obtención y gestión de la biomasa forestal que permita el cumplimiento de los objetivos internacionales a la vez que se dé una respuesta positiva a las incertidumbres energéticas e industriales.

35 — La gestión de la biomasa forestal como un recurso industrial y energético debe hacer posible una política de desarrollo de este subsector maderero, con el asentamiento de la población en las zonas rurales anexas a las plantaciones; la prevención de incendios que acaban con nuestro patrimonio forestal y la biodiversidad de estas zonas; la estabilidad del empleo; la mejor gestión de los bosques, su supervivencia y mayor aprovechamiento silvícola, la cualificación de estos trabajadores; el abastecimiento maderero evitando la importación indiscriminada; la implantación de una energía limpia y barata; el equilibrio en la balanza de pagos y la menor dependencia energética exterior.

45 — En este sentido, debemos exigir al conjunto de las empresas de nuestros sectores que tomen un posicionamiento proactivo no sólo en lo que concierne a los beneficios de los accionistas y dirección de las mismas, sino también con el conjunto de agentes y personas implicadas. Es decir, participando activamente en las iniciativas de responsabilidad social empresarial (RSE), fortaleciendo las mismas y dirigiéndolas realmente a actuaciones beneficiosas y contrastables, tanto en el marco laboral, como en el social y medioambiental.

Los elementos vinculados con la responsabilidad social pueden significar grandes avances si estamos preparados para ello en nuestra actividad sindical. Interpretar y aplicar los conceptos de exigibilidad, verificación y transparencia en el ámbito de la RSE, requiere una atención especial y rigurosa. Para que la RSE sea creíble, debe ser medible y contar con un conjunto de indicadores consensuados que evalúen la transparencia, el buen gobierno corporativo, el medioambiente, los derechos humanos, las relaciones laborales, el consumo sostenible, los códigos de conducta, etc.	5
La falta de responsabilidad ha sido, precisamente, un factor clave en la situación que estamos viviendo actualmente. Las políticas de responsabilidad social de las empresas son más oportunas y necesarias que nunca, y junto a ellas, un cambio sustancial en nuestra concepción de la economía.	10
La empresa debe ser entendida como una realidad social de la mayor importancia, no sólo para procurar retribución a sus propietarios, también para sus proveedores, para suministrar bienes y/o servicios a la sociedad, para generar empleo en el entorno en que se desenvuelve, para financiar políticas públicas a través de una adecuada política fiscal; para su cadena de distribución, en su caso,...	15
La responsabilidad social empresarial, en nuestros sectores se está desarrollando principalmente en las grandes empresas constructoras, los grupos cementeros y alguna empresa del sector de la madera, donde se elaboran memorias de sostenibilidad en las que se informa sobre el desempeño de las empresas en este ámbito.	20
Las organizaciones sindicales apenas aparecen en estos informes y son sustituidas por el “colectivo empleados” y las “encuestas de satisfacción”. La RSE sigue siendo voluntaria, unilateral y poco participativa. En los últimos años hay un interés creciente, pero aún muy insuficiente, en el mundo sindical para fomentar la responsabilidad social empresarial como herramienta también de acción sindical y utilizar la inversión socialmente responsable como instrumento en ese terreno.	25
Nuestros objetivos en esta materia deben pasar por:	
<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar a la actividad sindical la exigencia de una actuación socialmente responsable de las empresas en las cuestiones esenciales de buen gobierno, sociales y contribución al cuidado y uso sostenible del medio ambiente. • Reconocer el papel sindical como actor principal de la RSE y, de forma aún más significativa, en el ámbito social-laboral. La Federación debe intervenir en materia de RSE en la negociación colectiva y la acción sindical en la empresa como grupo de interés, representando a las trabajadoras y los trabajadores. • Extender la RSE en el tejido productivo. La Federación debe participar en todas las fases de desarrollo de RSE: elaboración, aplicación, rendición de cuentas y verificación y dimensiones: socio laboral, medioambiental y de buen gobierno. • Incluir las posiciones de FECOMA sobre RSE como parte de nuestra acción sindical. Avanzar desde nuestras propuestas hacia consensos con el resto de entidades involucradas ganando en capacidad de intervención en todos los sentidos. • Tener en cuenta la dimensión internacional de la RSE, defender los Convenios OIT -además de los 8 considerados como Normas Fundamentales de Trabajo-, y los compromisos adquiridos en Naciones Unidas (pacto anticorrupción, Declaración Internacional de Derechos Humanos, etc.) desde la perspectiva local, incorporando el derecho al trabajo como un derecho humano, así como el control de los fondos públicos empleados en la internacionalización de las empresas. • Avanzar en nuestras empresas multinacionales creando y generando redes sindicales para intercambio de informaciones, puesta en común de políticas sindicales, desarrollo de acciones solidarias de mutuo 	30
	35
	40
	45

— interés o la acción sindical supranacional en cadenas de producción y distribución de multinacionales,
— contribuyendo al fortalecimiento de estructuras sindicales internacionales y a la construcción del sindi-
— calismo global.

5

— ***Por todo lo expuesto, debemos dar a conocer nuestra posición y nuestros criterios como organización***
— ***sindical, difundir nuestras propuestas con las organizaciones con las cuales se coopera y desarrollar***
— ***estrategias globales con el movimiento sindical internacional frente al modelo económico y social im-***
10 ***perante.***

15

20

25

30

35

40

45

5. REFORZAR EL SINDICATO EN NUESTROS SECTORES Y EN LAS EMPRESAS

Conseguir ampliar la afiliación y hacerla más estable; ganar las elecciones sindicales para reforzar el papel del sindicato; fortalecer la estructura sindical y la interlocución en las empresas; incrementar la formación sindical como elemento del desarrollo federativo;...

FECOMA sigue manteniendo la hegemonia sindical que viene ostentando desde hace tiempo. El proceso de mayor concentración de elecciones sindicales, culminado el año pasado, ha demostrado que las trabajadoras y los trabajadores de nuestros sectores han depositado su confianza mayoritariamente en los candidatos y candidatas que se presentaban bajo las siglas de FECOMA CCOO, lo que significa obtener una representación del 46% de los delegados.

Esto, sin embargo, no debe servirnos de excusa para cerrar los ojos ante una realidad evidente: la tremenda situación de crisis que hace que desaparezcan centros de trabajo, con mayor repercusión sobre nuestra representatividad y, consiguientemente, que cada vez sea más difícil mantener los porcentajes de representación y el diferencial de delegadas y delegados con respecto a otras centrales sindicales, además de la pérdida de numerosos cuadros sindicales valiosos.

Pero el proceso electoral es dinámico, más en sectores como la construcción, por su alta temporalidad, de ahí que debamos tener siempre en marcha la maquinaria electoral, conformando equipos de extensión compuestos por compañeros y compañeras bregados y comprometidos con la organización.

La vinculación al sindicato y, por lo tanto, la implicación en las tareas sindicales de las delegadas y delegados elegidos es fundamental. Por eso, es preciso prestar una atención especial al perfil de nuestras candidatas y candidatos, para configurar las listas electorales de forma que seamos capaces de presentar a aquellas personas más dispuestas a defender las reivindicaciones y las propuestas sindicales.

Debemos reforzar el compromiso con quienes se presentan en nuestras listas, siendo firmes e inflexibles con aquellos revanchistas que pretenden dañar a nuestros posibles delegados a comités de empresa o con los ex-delegados. En este sentido, nuestro compromiso debe ser férreo con aquellos que han defendido o quieren defender nuestras siglas, nuestras ideas y aplicarlas en las empresas.

Debemos dar más contenido y accesibilidad a la faceta sociopolítica del sindicato en la empresa, ya que incidirá directamente en conseguir cuadros sindicales más comprometidos e implicados. Las secciones sindicales

—
—
—
5
—
—
10
—
—
—
15
—
—
20
—
—
25
—
—
30
—
—
35
—
—
40
—
—
45
—
—

— deben servirnos de instrumento de crecimiento sindical constante dentro de los centros de trabajo, como herramienta propicia para reforzar el sindicato en la empresa y a su vez potenciar el reforzamiento de todas las estructuras del sindicato.

5 La labor dentro de los centros de trabajo es vital para lograr estos objetivos, el concienciar a las compañeras y compañeros dentro de las propias empresas, formando en ellas estructuras estables que actúen como forma de acercar el sindicato al resto de trabajadoras y trabajadores, incidiendo en los problemas laborales del día a día así como en otros más generales, como pueden ser la política de recortes en materias laborales, de educación, sanitarias, etc..., problemas de desigualdad por razón de género o cualquier otro tipo de discriminación y un largo etcétera.

— Ello se convertirá en un factor decisivo en la medida que la actual Reforma Laboral socabe las bases actuales de diálogo social y las empresas puedan ir abandonando, a través de pactos particulares, el marco de los convenios generales que han homogeneizado derechos laborales.

15 Por ello, se requiere hacer un esfuerzo para dotarnos de estructuras estables en las empresas y dotar de recursos a la Federación en las mismas, teniendo un refuerzo y soporte, más aún ahora que las circunstancias han reducido nuestra capacidad de extensión.

20 Debemos considerar la afiliación como el elemento imprescindible para la propia subsistencia del sindicato, al mismo tiempo que en su implicación, fomentando la conciencia de clase a través de la información y la formación de las y los representantes.

— Todo ello, sin obviar que el perfil de la afiliación ha ido cambiando con el paso del tiempo y cada vez se cuenta con un menor número de compañeras y compañeros que entienden el sindicalismo de clase como un instrumento de lucha contra las desigualdades laborales y sociales. De una manera u otra cada vez nos vamos acercando más al modelo de organización que se limite a la gestión de las relaciones laborales, cuestión que a todas luces simplifica la riqueza del sindicalismo como lo entendemos y minimiza nuestras posibilidades para lograr un verdadero cambio social.

30 La búsqueda de una afiliación mayor y más estable ha de hacerse a través de la extensión sindical por parte de las delegadas y delegados, así como desde las secciones sindicales, en sus centros de trabajo y también desde los equipos de extensión cuyo cometido es visitar las empresas día a día. El sindicato debe hacer su esfuerzo mayor debido a la flaqueza de las posiciones progresistas en el conjunto de la sociedad.

35 Para ello, es necesario reforzar nuestra imagen y estar vigilantes, dentro de nuestras posibilidades, para minimizar el riesgo que puedan suponer todos aquellos que se refugian bajo nuestras siglas sin cumplir su labor sindical. Debemos controlar con mayor atención la labor de nuestras delegadas y delegados para reforzar el papel del sindicato y su activo en los centros de trabajo y la sociedad. Ante los ataques que venimos soportando y que con toda claridad parece que se recrudecerán, debemos mantener una actitud positiva y proactiva con nuestros delegados y afiliados, reforzando las actividades que permitan que cada vez seamos más. Somos una organización que trabaja mucho y muy duro, pero tenemos que lograr que este hecho se traslade y se visualice en todas las estructuras de la federación.

45 El objetivo del sindicalismo de clase es lograr una sociedad más justa, a través de la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores; el desarrollo electoral continuo que nos mantenga como primera federación de rama en representatividad; el crecimiento afiliativo y una apuesta por mayor y mejor formación. Estos

aspectos forman el tronco central sobre el cual debemos de actuar para conseguir avanzar en la consecución de nuestros fines.

Importante debe ser, en este sentido, la labor formativa a delegadas y delegados, así como a los cuadros sindicales, como elemento vertebrador de la Federación, incidiendo en aquellos que comienzan su andadura sindical y que deben contar con el apoyo y refuerzo de las compañeras y compañeros con más experiencia, así como del enorme potencial formativo con el que contamos en FECOMA. Ejemplo de buenas prácticas en este sentido han sido el ciclo de formación de jóvenes sindicalistas o las últimas campañas de formación sindical para representantes que se han desarrollado en el seno de nuestra Federación en este último periodo.

Se debe incidir en la participación de las compañeras y compañeros en los centros de trabajo intentando llegar a mayor número de trabajadoras y trabajadores de manera directa, para evitar la sobrecarga en la estructura sindical con temas de fácil resolución en el seno de las empresas.

Todo ello, además, debe repercutir directamente en la captación de mayor número de afiliados y afiliadas, intentando incidir en formar al mayor número de compañeras y compañeros posibles para lograr así dotarnos de un análisis que vaya más allá de la propia vivencia de su centro de trabajo. Hemos de formar a nuestras delegadas y delegados, conseguir que su afiliación sea del 100%, comprometiéndoles, motivándoles, haciéndoselo más fácil.

Es importante que nuestros representantes en las empresas sean los que llevan las riendas de la representación, asesorados y tutelados. Hemos de espolear que en las empresas sean los representantes de los trabajadores, los que mejor conocen la situación en sus empresas, los que hagan la labor cotidiana. Para ello, debemos reforzar la interlocución con ellos y dotarles de las herramientas necesarias para esta labor, como es la información y la formación.

En nuestra apuesta por ganar la batalla de las ideas al modelo neoliberal imperante, el incremento de la capacitación y la competencia de las personas del sindicato en sus distintos niveles y funciones específicas es una necesidad acuciante.

El conjunto de hombres y mujeres que componemos FECOMA, y en mayor medida las personas que desarrollamos responsabilidades, bien sea en el ámbito de la empresa o en las estructuras de la Federación, debemos hacer frente a nuevos retos para los que no siempre estamos suficientemente preparados.

Buen ejemplo de ello son la creciente necesidad de comprender los procesos económicos y las relaciones laborales en la empresa y los procesos políticos, económicos, sociales y culturales del entorno; de tener un conocimiento preciso de la organización, sus fines, su estructura, y sus mecanismos de participación; la imprescindible capacitación para la interpretación y elaboración de criterios sindicales de actuación e intervención; la formación necesaria para favorecer la adquisición e incorporación de habilidades específicas necesarias para ejercer las funciones de dirección, representación, participación, negociación y conflicto.

Todos estos elementos configuran el mapa de necesidades y, por lo tanto, el plan de actuación que nos debemos marcar para los próximos años. Así, la formación sindical, se convierte en el elemento estratégico para la mejora de la eficacia y capacidad de intervención social y sindical de la Federación, que debe obedecer a criterios políticos: al ser una componente estratégica y, como tal, dependiente de una estrategia global, que debe tener en consideración que la realidad socio laboral plantea nuevas exigencias formativas, del mismo modo que el desarrollo organizativo requiere un incremento correlativo en formación.

—
—
—
—
5
—
—
—
10
—
—
—
15
—
—
—
20
—
—
—
25
—
—
—
30
—
—
—
35
—
—
—
40
—
—
—
45
—
—

— Capacitándonos para fortalecer al sindicato en el debate y en las respuestas, en la empresa y en la sociedad;
 — para ganar en capacidad propositiva y de análisis socioeconómico, laboral y político; para fortalecer la capaci-
 — dad de negociación; para impulsar la movilización cuando esta sea necesaria...

5 La formación debe estructurarse por niveles de responsabilidad y debe dotar al activo sindical de los cono-
 — cimientos y la sensibilidad necesaria para acometer su trabajo con las mayores garantías posibles. Esto es
 — responsabilidad de la organización, hacer que las personas que la componen respondan en las mejores condi-
 — ciones posibles ante los retos de su trabajo sindical. Para ello, se ha de hacer un mapa de responsabilidades y
 — conocimientos aparejados a las mismas que permita detectar necesidades y acometer la deficiencias de cada
 10 cual, propias de un sistema que cada vez exige más conocimientos técnicos en materias tan diferentes como
 — el derecho, la economía, la comunicación... Como, por ejemplo, curso de “portavoces” para las compañeras y
 — compañeros, con la responsabilidad de mantener el contacto con los medios de comunicación.

— Esta cuestión que no debe hacernos olvidar la necesidad de seguir profundizando en ampliar el conocimiento
 15 y la discusión del conjunto del activo sindical sobre las condiciones que fomentan el sistema en el que nos en-
 — contramos. Entre otras cuestiones, porque nos daremos cuenta que el mismo ha recrudecido el abandono del
 — trabajo como elemento central de la sociedad, consiguiendo que éste se trasladase al consumo.

— En este sentido, estas ponencias deben incorporar unas propuestas que constituyan la fuente de planificación
 20 del trabajo, como son:

- • Incluir en los programas formativos las ponencias que apruebe nuestro VIII Congreso Federal.
- • Estructurar la oferta formativa para proporcionar una mayor cualificación y permitir la promoción y reno-
 — vación de cuadros sindicales.
- • Adaptar los itinerarios formativos en base a los temas vertebradores de la política y la acción sindical,
 25 así como buscar la especialización, es una de las partes fundamentales a desarrollar en este mandato,
 — incluyendo estrategias para la gestión de la afiliación en todas sus fases (afiliación, fidelización, segui-
 — miento).
- • Coordinar las diversas actuaciones formativas en el conjunto de la Federación para conseguir una mejor
 — gestión del conocimiento.

30 ***Para conseguir un desarrollo federativo que dé cada vez mayor estabilidad a nuestro proyecto sindical
 — debemos dotarlo de los medios necesarios a los que tengamos alcance y del compromiso político y
 — organizativo del conjunto de la Federación.***

35

40

45

6. FORTALECER LA ORGANIZACIÓN Y OPTIMIZAR NUESTROS RECURSOS

Ahondar en el fortalecimiento de la estructura organizativa; mejorar la gestión de los recursos humanos, financieros y materiales de la federación; redefinir los servicios a la afiliación.

La situación que vivimos en la actualidad hace que debamos ser especialmente cuidadosos en algo que, de por sí, debe definir nuestro trabajo diario, la gestión adecuada de nuestros recursos.

La optimización de nuestro activo sindical, los recursos materiales y el eficaz aprovechamiento de los activos financieros son un ámbito de actividad en el que debemos profundizar y avanzar, pues ello, además, significa la viabilidad del proyecto federal.

Hemos comprobado cómo la actual crisis ha traído consigo unos recortes sin precedentes en las posibles vías de crecimiento de las que disponíamos. El ataque que el actual Gobierno ha lanzado contra el sindicalismo de clase intenta minarnos, impidiendo el acceso a buena parte de los recursos donde asentamos nuestra actividad. Sirvan como muestra la disminución de las cuantías por representatividad sindical o la intervención en la formación para el empleo.

Para nuestra Federación, este nuevo intento por deshacer el sindicalismo de clase se junta con nuevos recortes en actividades tan necesarias y positivas como el control de la prevención de riesgos laborales en las obras públicas: AENA, ADIF y el acuerdo con el propio Ministerio de Fomento son una buena muestra de ello, a los que debemos añadir otros acuerdos firmados con Administraciones Públicas autonómicas, provinciales y locales.

Debemos impedir el debilitamiento de estas líneas de actuación, pues hemos demostrado su valía, y allí donde hemos participado se han reducido considerablemente los accidentes laborales, muy por debajo de los del conjunto del sector de la construcción. Es necesario que las Administraciones Públicas comprendan que en salvaguardar la prevención de riesgos laborales, es decir salvar vidas, no se puede recortar.

La disminución de ingresos ha supuesto el cese de la actividad habitual de un buen número de compañeras y compañeros completamente necesarios para poder avanzar nuestro modelo de sindicalismo. Ante esto, es necesario dotarse de una visión estratégica, tanto de nuestro activo sindical como de nuestra política financiera y de recursos materiales, sabiendo que la situación actual de crisis económica y de ataques de las instituciones públicas va a persistir durante algunos años más.

Esto nos debe capacitar obligatoriamente para una aún mejor gestión de nuestros recursos, entre los que debemos contar la actividad de delegadas, delegados y miembros de comités de empresa. Esta particularidad nos debe definir, esto es: el aprovechamiento de todos nuestros recursos al máximo, lograr la mayor eficiencia

—
—
—
5
—
—
—
10
—
—
—
15
—
—
—
20
—
—
—
25
—
—
—
30
—
—
—
35
—
—
—
40
—
—
—
45
—
—

– y eficacia posible con los medios con los que contamos, como muestra de que somos una organización que sabe sobreponerse a una situación económica y social negativa, siendo ejemplo de buenas prácticas y gestión de nuestros recursos.

5 De la misma forma, nos debemos dar cuenta que aún tenemos un importante número de trabajadoras y trabajadores en activo, objeto de afiliación. Afortunadamente, también, seguimos disponiendo de una importante base afiliativa de compañeras y compañeros que ven en el sindicato un instrumento para la mejora de las condiciones laborales, económicas y sociales, más allá de los servicios que se ofrecen. Es oportuno que podamos reforzar el número de compañeras y compañeros que entienden el sindicato como un instrumento de cambio social y diseñemos los mecanismos necesarios para mejorar su actividad en las empresas y su participación en las iniciativas federativas.

15 Una de las principales cuestiones que eliminan la posibilidad de mantenimiento de la afiliación son aquellos servicios que quedan al margen de la mayoría de nuestras estructuras y son ofrecidos por las organizaciones territoriales, como son los servicios jurídicos. Es oportuno insistir en la resolución de estos problemas llegando hasta el ámbito necesario, pues supone un verdadero menoscabo y pérdida de valor del trabajo federativo, además de suponer unza visión cortoplacista de los recursos sindicales.

20 Al igual que se están abriendo las puertas para la afiliación de jóvenes que no están en el mercado laboral, es conveniente poder articular un debate amplio sobre las cuotas existentes, los requisitos de acceso a cada una de ellas y los derechos a los que dan acceso, intentando homogeneizar estos en el conjunto de las Comisiones Obreras.

25 Supone un verdadero drama ver cómo compañeras y compañeros afiliados durante muchos años se tienen que dar de baja del sindicato por la falta de recursos económicos, debido a la pérdida de trabajo. Esta situación debe ser revertida buscando soluciones en el conjunto de las Comisiones Obreras que permitan su continuidad en la organización en la que han estado implicados. Asimismo, debemos hacer un esfuerzo para corregir los errores que hemos venido detectando en el encuadramiento de un buen número de afiliadas y afiliados de nuestros sectores en otras ramas de actividad.

30 Mantener la afiliación es más necesario que nunca, pues los ataques continuos que venimos sufriendo intentan conseguir el descontento de la ciudadanía con el sindicalismo de clase y el intento de pérdida de valor de nuestro trabajo. Este hecho tiene el claro objetivo de precarizar aún más las relaciones laborales y romper la respuesta organizada a las políticas neoliberales.

35 Hemos de ser capaces de situar la afiliación en el centro de todas nuestras actuaciones, tanto individuales como colectivas, siendo oportuno en cada momento abrir los debates necesarios al objeto de identificar la problemática y necesidades de las trabajadoras y trabajadores y, así, poder atender sus demandas correctamente. Igualmente, es preciso vincular a lo anterior las conclusiones que podamos extraer acerca de la alta tasa de desafiliación no vinculada a la situación económica.

45 Hoy es más necesario que ayer comprometer y motivar a todas y todos con el trabajo sindical a todos los niveles; desde las afiliadas y afiliados hasta los miembros de las diferentes direcciones sindicales pasando por los delegados y miembros de comités de empresa. Debemos ser conscientes de que la supervivencia del propio sindicato puede depender de que sepamos hacer frente a la situación negativa, y debemos intentar que la Federación salga, incluso, reforzada, tanto ideológica como estructuralmente.

La falta de recursos va a ser un mal endémico dentro de los próximos años. Es por ello que debemos gestionarnos con más eficacia y eficiencia nuestros propios recursos y las posibilidades de las que disponemos. Debemos dimensionar la Federación en todos sus ámbitos de manera correcta, desde sus estructuras de dirección hasta sus equipos de extensión, y asegurar que llegamos a todas las afiliadas y afiliados para asegurar la protección de sus derechos, igualmente que poder cubrir sus diferentes demandas. 5

Será imprescindible realizar un análisis pormenorizado del estado de situación, de nuestras potencialidades y también de nuestras debilidades, para poder configurar un **plan estratégico de recursos en la triple dimensión: activo sindical, recursos materiales y finanzas**. Dicho plan debe basarse en la racionalización de los mismos, su sostenibilidad en el futuro y las inversiones con mayor rentabilidad en todos los sentidos. 10

Es necesario orientar los recursos a aquellas actividades que supongan un mayor compromiso federativo. En este sentido, se deben plantear las líneas de trabajo que respondan a reforzar nuestros instrumentos de intervención, como son la afiliación y la representación, haciéndolas compatible con su mantenimiento y cualificación. Asimismo, debemos corregir aquellas cuestiones que hagan deficiente nuestro trabajo en las entidades paritarias, poniendo en común actuaciones y orientaciones de actuación que impidan la duplicidad, la pérdida de tiempo y el desaprovechamiento de recursos. 15

Las áreas de administración, finanzas y servicios deben ser la base de nuestro trabajo hacia el externo, dotándonos de cuantos instrumentos sean necesarios para la actividad sindical, a la vez que se vean reforzadas por éstas, en la consecución de hacer cada día más organización, más Federación. 20

25

30

35

40

45

Federación Estatal
de Construcción,
Madera y Afines



www.fecoma.es