

7º congreso confederal  
**ponencias y estatutos**

Madrid, 12,13,14 y 15 de abril de 2000

**CC.OO.**

# **7** **congreso confederal**

---

## Ponencias Estatutos

Textos definitivos aprobados en el Consejo  
Confederal de 13 de diciembre de 1999

congreso confederat

Provincias

Estados

Edita: Confederación Sindical de CC.OO.  
Madrid, diciembre 1999



Impreso en papel reciclado

# ÍNDICE

---

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	7
<b>2. EL CONFLICTO ENTRE CAPITAL Y TRABAJO</b> .....	9
<b>2.1. Globalización económica y normas fundamentales del trabajo</b> .....	9
<b>2.2. La sociedad de la información</b> .....	10
<b>2.3. La construcción europea y la unión monetaria</b> .....	11
<b>2.4. Modificación de la estructura productiva y empresarial</b> .....	12
<b>2.5. Transformaciones en el empleo y las relaciones laborales</b> .....	13
<b>3. LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN EL CONFLICTO</b> .....	15
<b>3.1. La organización del trabajo y la participación sindical</b> .....	15
<b>3.2. El empleo</b> .....	16
3.2.1. El empleo en la negociación colectiva .....	17
3.2.2. La reducción y la reorganización del tiempo de trabajo .....	18
3.2.3. La formación y la intervención sindical .....	19
3.2.4. La salud laboral y el medio ambiente .....	20
3.2.5. Las políticas de empleo y los derechos laborales .....	21
3.2.5.1. Las políticas públicas de formación y de promoción del empleo .....	21
3.2.5.2. El fomento del empleo y del tejido productivo .....	21
3.2.5.3. La regulación legal de los derechos laborales .....	22
3.2.5.4. Los Servicios Públicos de Empleo .....	23
<b>3.3. Acción positiva: tratar desigualmente a los desiguales</b> .....	24
3.3.1. Las mujeres y estrategias de actuación sindical .....	24
3.3.2. Juventud .....	25
3.3.3. Migraciones .....	25
3.3.4. Trabajadores con discapacidad .....	27
<b>3.4. La negociación colectiva, clave de nuestra actuación</b> .....	28
3.4.1. La estructura de la negociación colectiva .....	29
3.4.2. La negociación colectiva en el ámbito europeo .....	30
3.4.3. El conflicto en el marco de la negociación colectiva .....	31
3.4.4. La participación .....	32
<b>3.5. La acción socioeconómica y el Estado Social</b> .....	32
3.5.1. La defensa del Estado Social .....	32
3.5.2. Las reformas del Estado Social .....	33
3.5.3. El Estado Social en el Estado de las Autonomías .....	35
<b>3.6. La importancia del sector público</b> .....	35
3.6.1. Las transformaciones de las administraciones y de los servicios públicos .....	35
3.6.2. La privatización de empresas y la liberalización de sectores .....	38

<b>3.7. Entre los sectores público y privado. La economía social .....</b>	<b>39</b>
<b>3.8. Autonomía sindical y refuerzo de la unidad de acción .....</b>	<b>40</b>
<b>4. LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>41</b>
<b>4.1. El sindicato en los distintos tipos de empresas .....</b>	<b>41</b>
4.1.1. La afiliación. Principales conclusiones y alternativas de trabajo.....	41
4.1.2. La representación y las elecciones sindicales. Resultado de un trabajo sostenido de atención .....	42
4.1.3. El sindicato en la empresa.....	43
4.1.4. La comunicación .....	44
4.1.5. Resultados .....	45
4.1.6. Formación sindical .....	45
4.1.7. Movilidad de cuadros.....	46
4.1.8. El sindicato en la pequeña empresa.....	46
4.1.9. La concepción y el uso de los derechos sindicales.....	47
<b>4.2. La articulación sectorial y la articulación territorial .....</b>	<b>48</b>
4.2.1. Organizaciones y estructuras .....	48
4.2.2. Mapas de responsabilidades .....	48
4.2.3. Flexibilidad y autoorganización.....	48
4.2.4. Fusiones federativas.....	49
<b>4.3. La organización de colectivos específicos .....</b>	<b>49</b>
<b>5. LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS .....</b>	<b>52</b>
<b>6. PROPUESTA DE REFORMA DE LOS ESTATUTOS CONFEDERALES .....</b>	<b>55</b>

# **7** **congreso confederal**

---

## Ponencias

Textos definitivos aprobados en el Consejo  
Confederal de 13 de diciembre de 1999



## 1. INTRODUCCIÓN

El movimiento sindical se enfrenta en la actualidad a nuevas formas de conflicto entre el capital y el trabajo, y a una profunda transformación del mundo del trabajo que afecta a nuestra capacidad de organización, de actuación y de representación de los trabajadores y las trabajadoras.

Estamos ante un proceso de concentración económica, de convergencia de las estrategias empresariales, de primacía de la economía financiera y de un mayor papel de los mercados y la distribución de bienes y servicios. Un proceso que se ve acompañado del veloz desarrollo de las nuevas tecnologías y de una mayor capacidad de interconexión global, lo que genera una intensa descentralización productiva y relocalización de actividades, que implica una mayor flexibilidad en el conjunto de las relaciones económicas y laborales.

Concentración y descentralización suponen un modelo de competitividad basado en la reducción de la solidaridad, que ahonda las diferencias territoriales y sociales; produce un mayor grado de inseguridad entre quienes trabajan ante las nuevas exigencias de cualificación, el desempleo y el deterioro de sus condiciones de trabajo; condena a una parte de la población a la marginación; y agudiza los problemas medioambientales en un expolio que prima la ganancia rápida de beneficios sobre la preocupación por el futuro de otras generaciones.

Este proceso, extendido en todo el mundo, se ve acompañado en nuestro caso de la transformación del marco político e institucional en un doble sentido. Por un lado, por la construcción europea y la derivada definición de nuevos ámbitos para las decisiones políticas, económicas, legislativas, jurídicas y sociales. Por otro, por el desarrollo del Estado de las Autonomías y la asunción por parte de las mismas de una mayor capacidad de decisión política, económica, legislativa y social.

En definitiva, un proceso que modifica substancialmente el papel del Estado y su capacidad de actuación. Que cambia el tipo de empresa, rompiendo la identidad entre centro de trabajo, empresa y actividad productiva. Que cambia el tipo de empleo y de relaciones laborales existentes hasta ahora, introduciendo una mayor diversidad de intereses. Que desplaza los ámbitos de decisión. Y que modifica, por tanto, los ámbitos y los contenidos de la negociación colectiva, situando la organización del trabajo en el corazón de la misma.

El gobierno sindical de este conflicto, entendiendo por tal nuestra capacidad de intervención, nos exige un papel activo en las empresas y la clara definición de cuáles son nuestros objetivos y

2

- cuáles son los instrumentos de los que nos valemos para conseguirlos.

- Objetivos que deben colocar en primer lugar nuestra capacidad de participación y de intervención sobre la organización del trabajo; nuestra capacidad de regular colectivamente los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en un marco de flexibilidad negociada que evite la desregulación y la individualización de las relaciones laborales.

- Objetivos que no pueden olvidar que el empleo es el principal problema social en estos momentos y que los fenómenos del desempleo y la precariedad afectan al bienestar social, a la calidad de vida, a la capacidad de participación en la vida social, a la convivencia democrática y a la capacidad de organización colectiva de los trabajadores y las trabajadoras.

- Para avanzar debemos intervenir desde la negociación colectiva, la regulación de los derechos laborales y la defensa del Estado social. Una acción sindical combinada con una acción socioeconómica dirigidas ambas a la mejora de las condiciones de trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras.

- Necesitamos extender nuestra presencia sindical en la empresa, pero esto exige, también, una mayor capacidad de dirección sindical, un papel más preponderante del sindicato en la negociación sobre las condiciones de trabajo. Además, los cambios ya referidos requieren una nueva definición de los ámbitos y responsabilidades en la negociación, tanto en nuestra acción sindical como en nuestra acción socioeconómica.

- Debemos avanzar en el camino de asunción consciente de un papel autónomo, político y de estrategia unitaria, que debe revalidarse y perfeccionarse constantemente. Progresiva asunción de la autonomía sindical y del papel del sindicato como sujeto, también político, acompañada como instrumento más valioso de trabajo para aumentar el poder sindical y conseguir los objetivos expuestos del máximo grado de unidad sindical con todas las organizaciones sindicales democráticas y progresistas, y en particular con la UGT.

- Un sindicato autónomo y unitario necesita ampliar su presencia en la empresa, incrementar la afiliación y con ella nuestra capacidad de actuación. Nos exige la búsqueda de nuevas formas de atención a la afiliación y la ampliación de ésta hacia nuevos colectivos emergentes, mejorar nuestra estructuración organizativa, la planificación de nuestro trabajo y el establecimiento de objetivos organizativos desde una concepción integrada de la política sindical y la organizativa.

- Incrementar nuestra capacidad de intervención sindical y social, fortaleciendo y extendiendo la organización y la afiliación, nos exige asegurar la máxima eficiencia, transparencia y solidaridad en la gestión de los recursos. Unos re-

cursos que hagan de los ingresos por cuota el soporte de la autonomía sindical y que nos exigen la responsabilidad de contar con los instrumentos de gestión adecuados.

En definitiva, el 7º Congreso Confederal debe

ser una oportunidad para hacer una organización más eficaz y más extensa, que amplíe los espacios de participación y nos permita compartir las decisiones con un mayor grado de corresponsabilidad entre todas las organizaciones confederadas.

ser una oportunidad para hacer una organización más eficaz y más extensa, que amplíe los espacios de participación y nos permita compartir las decisiones con un mayor grado de corresponsabilidad entre todas las organizaciones confederadas.

ser una oportunidad para hacer una organización más eficaz y más extensa, que amplíe los espacios de participación y nos permita compartir las decisiones con un mayor grado de corresponsabilidad entre todas las organizaciones confederadas.

## 2. EL CONFLICTO ENTRE CAPITAL Y TRABAJO

Los procesos de globalización económica, el desarrollo de la sociedad de la información, la construcción europea, las modificaciones en la estructura productiva y empresarial y las transformaciones que de todo ello se derivan para los trabajadores y las trabajadoras, inciden en el conflicto entre capital y trabajo de forma que éste aparece ante nosotros con nuevos retos para el conjunto del movimiento sindical.

### 2.1. Globalización económica y normas fundamentales del trabajo

Las organizaciones sindicales queremos globalizar el progreso y universalizar los derechos humanos, laborales y sociales; aprovechar las oportunidades y limitar los riesgos que tiene en la actualidad la mayor interconexión mundial de la información y de las decisiones económicas y políticas.

Aprovechar las oportunidades para el empleo y la formación; la mejora de las condiciones de trabajo; la extensión de los derechos humanos y sociales; la democratización en amplias regiones; el desarrollo sostenible; la cooperación y la solidaridad. Limitar los riesgos de incremento de las desigualdades sociales y territoriales; de aplazamiento de los problemas ecológicos; de desempleo y exclusión social; de destrucción de derechos laborales y sociales; de ruptura de la solidaridad internacional.

Interconexión que está presidida por una fuerte concentración empresarial y coordinación de las estrategias económicas, que a su vez se ve acompañada de la descentralización de la actividad empresarial y la relocalización de actividades. Doble proceso que supone la transformación de las relaciones no sólo económicas y productivas, sino también políticas y sociales, de las relaciones entre países y de las relaciones entre trabajadores y empresarios.

Los cambios en la economía mundial están llevando, por un lado, a una fuerte competencia entre los países industrializados así como, por otro, a una tremenda competencia por ventajas en términos de emplazamiento industrial entre estos y los países de industrialización intermedia o los todavía subdesarrollados.

Es evidente que no se puede producir igual en este contexto que en un medio cerrado y autárquico. Las empresas no pueden actuar de la misma forma en sistemas económicos abiertos y globales que en sistemas cerrados y proteccionistas. Por ello, la intensidad y la dirección de algunos cambios, obligados en todo caso por la propia evolución de los mercados, de la competencia y de la tecnología, se intensifican o se cambian en este nuevo proceso económico.

Y quizás el más destacable de los cambios sea la aparición de una nueva organización de la producción sobre una base modular y flexible que, dando un paso más allá de la clásica organización fordista o taylorista (modelo tradicional de producción en cadena en una misma nave), incide de lleno en el tipo de empleo, su distribución, sus características y, cómo no, en la relación entre los trabajadores, sus organizaciones, y sus empleadores.

Por otro lado, la concepción del papel de los Estados nación se ve profundamente alterada. Bien por cesión voluntaria de sus competencias (por ejemplo, hacia la Unión Europea) o bien por la imposibilidad de regular en solitario un marco de relaciones flexible, los Estados ven hoy modificado su papel de intervención.

Pero redefinir el Estado no significa, como pretenden los sectores más retrógrados, anular sus capacidades hasta el extremo de que no garantice la redistribución de la riqueza a partir de una fiscalidad progresiva, la protección social ante determinadas contingencias, la existencia de derechos laborales y sociales esenciales, la corrección de las leyes del mercado para conseguir una mayor cohesión social y territorial, el progreso colectivo fortaleciendo la democracia y reduciendo las desigualdades.

La ausencia de referencias a los aspectos sociales o a la necesidad de controlar los movimientos especulativos de capital en este contexto de globalización está provocando el incremento de las desigualdades sociales y territoriales y la explotación de los recursos medioambientales sin tener en cuenta a las generaciones futuras. La búsqueda de beneficios a corto plazo provoca, en un proceso caracterizado por la libre circulación de capital, restricciones sobre los salarios y las condiciones de trabajo en un intento de reducir derechos laborales y sociales de los trabajadores. Hoy vemos todavía cómo las prácticas de trabajo infantil en multitud de países condenan a niños y niñas a un trabajo explotador, cómo persisten múltiples situaciones que empujan a hombres y mujeres a la marginación laboral y social, cómo las mujeres sufren esta situación de una forma especialmente discriminatoria y cómo la represión de la actividad sindical sigue presente en demasiados países.

Nuestro esfuerzo y nuestra solidaridad deben dirigirse a impulsar procesos de instauración de instituciones internacionales con capacidad de regular los mercados globales y el control político de las inversiones internacionales; a exigir la inclusión de cláusulas sociales en los tratados comerciales, que provoquen una mejora de las condiciones de vida y de trabajo en todos los países; y a establecer códigos de conducta destinados a conseguir que las multinacionales cumplan las normas laborales básicas.

Las cláusulas sociales, definidas según los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referentes a los derechos laborales básicos, deberían integrarse en los tratados y en

los acuerdos que controlan la integración económica global, especialmente en el contexto de la Organización Mundial de Comercio (OMC), fortaleciendo así el vínculo entre el desarrollo económico y el social. Debemos exigir el cumplimiento de los derechos humanos y de los derechos sindicales allí donde se localice la actividad productiva, evitando que la explotación y la marginación sean la base del crecimiento económico. De manera específica, la Unión Europea debería incluir las cláusulas sociales, democráticas y medioambientales en todos los acuerdos de cooperación comercial y económica.

En concreto, hay que asegurar el respeto a la libertad sindical; el derecho a la negociación colectiva; la prohibición del trabajo infantil, estableciendo una edad mínima de acceso al trabajo; la aplicación de los convenios internacionales para la eliminación de la discriminación en el empleo y para la desaparición del trabajo forzoso. Promover normas fundamentales del trabajo y regular tanto las condiciones de empleo como la protección social, nos hace compartir con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) la exigencia de crear un foro o grupo de trabajo en el Consejo General de la OMC, que integre a la OIT y preste una permanente atención a los efectos del comercio sobre las condiciones de vida y de trabajo de millones de personas.

Junto a la CIOSL y a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), debemos contribuir a fortalecer a las organizaciones sindicales en todo el mundo, de forma que éstas sean una clave esencial del fortalecimiento democrático, la extensión de los derechos y la protección de los trabajadores. En concreto, CC.OO. debe prestar una especial atención a los países del Mediterráneo, a América Latina y a los países del Este de Europa, esenciales en el actual proceso de ampliación de la Unión Europea. No se trata sólo, en nuestro trabajo internacional, de garantizar derechos sino de conseguir ámbitos de intervención y de coordinación sindical que permitan actuar de forma conjunta tanto en los sectores como en las empresas multinacionales.

Por último, el compromiso y la solidaridad con los países más pobres deben tener su traducción en la reducción o cancelación de la deuda pendiente y en el incremento de los recursos disponibles para la cooperación de forma que lleguen, como mínimo, al 0,7% del PIB aconsejado por la ONU. El Gobierno central y los Gobiernos autonómicos deberían garantizar que una parte de estos recursos se destina para programas específicos de formación y fortalecimiento de los sindicatos en los países en vías de desarrollo.

## 2.2. La sociedad de la información

Relacionado con la globalización económica y la política transnacional, se está desarrollando un

proceso de convergencia de las tecnologías de la información y de las comunicaciones. Proceso que podemos caracterizar como una nueva revolución industrial y cultural, tan importante y profunda como sus predecesoras, basada en la información y, por lo tanto, directamente entroncada con el conocimiento.

Esta revolución se ha materializado en la denominada sociedad de la información. Una sociedad emergente en la que la producción, el procesamiento, el intercambio y la distribución de la información a través de las telecomunicaciones adquieren un papel preponderante y provocan una profunda transformación en los modelos de organización del trabajo y en las relaciones sociales y económicas.

En este sentido, las comunicaciones están siendo el soporte fundamental de los procesos de globalización. Actúan como factores determinantes de la equidad social y territorial; generan efectos ambientales locales, regionales y globales; producen cambios culturales, y requieren inversiones de gran magnitud, que afectan a distintas generaciones; en definitiva, pueden llegar a suponer un cambio de civilización.

Por todo ello es imprescindible situar la sociedad de la información con todas sus manifestaciones en el núcleo básico del Estado del Bienestar y actuar en consonancia con esta redefinición del mismo.

El acceso a las oportunidades que nos brindan las nuevas tecnologías y el conjunto de la sociedad de la información debe estar asegurado de tal forma que se eviten los desequilibrios territoriales y sociales, algo que exige una intervención pública capaz de asegurar las infraestructuras necesarias para ello.

El desarrollo de la sociedad de la información constituye un importante reto no sólo para el movimiento sindical, sino también para todos los ciudadanos. El teletrabajo, la teleformación, el telecomercio, la telecooperación, la conexión de universidades y centros de investigación de toda Europa a través de redes, el desarrollo de servicios telemáticos para las PYMES, la gestión del tráfico por carretera o el control del tráfico aéreo, la generación de redes de salud europeas, el desarrollo de las autopistas de la información o la penetración creciente de los servicios multimedia en los hogares son fenómenos que constituyen parte de esa nueva realidad.

Así pues, los sindicatos nos vamos a encontrar con nuevos problemas para los que no sirven las viejas respuestas. En el mercado mundial, el éxito económico está impulsado por la flexibilidad y la utilización efectiva de las tecnologías de la información. Sin embargo, el éxito también necesita a personas con aptitudes creativas y capacidades innovadoras. Los trabajadores de hoy se enfrentan a un nuevo mercado laboral en el que las empresas están menos inclinadas que en el pasado a que se

1  
determinen las condiciones de empleo por la vía de la negociación colectiva tradicional, abriéndose paso procesos de deslaboralización, en los que se sustituyen las relaciones laborales por relaciones mercantiles o civiles.

Es necesario dar respuestas adecuadas a estas nuevas situaciones en el terreno de la acción sindical, utilizando criterios que eviten la desregulación de derechos de los trabajadores, y apostando por una negociación colectiva más global que se convierta en un instrumento útil para el trabajador y, sobre todo, para el sindicato. Una negociación que intervenga en todos los ámbitos y que se aplique al conjunto de los trabajadores. Todo ello para evitar que se convierta en un simple índice de derechos sin aplicación real.

Pero también es necesario que el sindicato apueste por tener en cuenta y utilizar las tecnologías de la información en su actividad de organizar, representar y atender a los trabajadores, de lo contrario estará condenado a anclarse en concepciones sindicales más tradicionales que no sirven objetivamente a los intereses de los trabajadores y no están en sintonía con sus demandas. En ese sentido hay que romper con la idea de un sindicato pasivamente «protector» para buscar un marco que permita a los trabajadores identificarse con el sindicato, participar activamente en su estructura y utilizarlo para la defensa de sus intereses y para cubrir sus aspiraciones profesionales y personales a través de los servicios que éste presta y debe prestar.

En ese marco es fundamental reforzar la formación profesional que se da a los trabajadores, no sólo para que mejoren sus capacidades y aptitudes y, por lo tanto, su cualificación profesional y su rendimiento, sino también para que enfrenten con éxito los retos que plantea la sociedad de la información.

Una formación sobre las nuevas tecnologías que debería integrarse en la enseñanza reglada desde los primeros años de educación en las escuelas, para no crear desequilibrios desde la base. Al mismo tiempo debemos aprovechar las grandes posibilidades que ofrece la teleformación para ampliar las posibilidades de acceso al conocimiento.

CC.OO. continuará apoyando las iniciativas que estudian la sociedad de la información en España y las nuevas formas de trabajo a ella vinculadas, para acabar con el desconocimiento que todavía existe sobre esta realidad.

Impulsaremos la creación de proyectos piloto para la constitución de lugares de trabajo y formación como telecentros, telealdeas, etc., con apoyo de financiación pública. Proyectos que pueden contribuir al desarrollo de las zonas rurales y a una mayor integración de personas discapacitadas en el mundo del trabajo.

CC.OO. promoverá la introducción progresiva en el sindicato de las nuevas tecnologías, facilitando el acceso de los teletrabajadores a un foro de en-

2  
- cuento que les permita conocer nuestra posición ante sus problemas, las normas básicas laborales que pudieran afectarles, así como entrar en contacto con el sindicato a través de él.

5 - Asimismo, promoveremos en el conjunto de nuestra organización el acceso a las nuevas tecnologías, facilitando la capacidad de interconexión de las diferentes organizaciones y estructuras del sindicato.

10 - Por último, creemos necesaria la elaboración de una directiva europea que desarrolle una normativa específica de protección del teletrabajador y la de un código de buenas prácticas que transitoriamente defina los elementos básicos y las características de este tipo de relaciones laborales.

### 2.3. *La construcción europea y la unión monetaria*

20 - La introducción del euro como moneda única y la ampliación de la Unión Europea (UE) con la incorporación de nuevos Estados, principalmente de los países del Este de Europa y del área mediterránea, son los principales retos a los que hay que dar, también, respuesta sindical en los próximos años. Dos procesos, en suma, que obligan a reformar las instituciones europeas y las normas de funcionamiento, así como el propio Tratado de la UE, en un cambio que no puede ser ajeno al movimiento sindical europeo.

30 - La construcción europea no puede limitarse a la unión monetaria. Esta debe ser un paso más hacia la unión económica y política que nos permita hablar mañana de un espacio territorial, Europa, en el que la participación ciudadana y el refuerzo de las estructuras democráticas contribuyan a reducir las desigualdades y a ampliar la solidaridad; que nos permita construir la Europa de la cultura, de la formación, de la información, de la comunicación, de la ciudadanía europea.

40 - Que esto sea así o no nunca será fruto del azar. O las organizaciones sindicales, políticas y sociales interesadas en consolidar la Unión Europea como un espacio político democrático, y no como un mero mercado único, e interesadas en establecer la dimensión social como pilar de la construcción europea, trabajamos por ello o se consolidará un modelo de construcción europea deslegitimado a los ojos de los trabajadores y de los ciudadanos.

50 - Queremos una Unión que se preocupe por la creación de empleo estable, incluyendo mecanismos vinculantes de coordinación para el empleo con el fin de otorgarle el mismo peso específico y la misma importancia que a la política monetaria; una Unión que garantice la protección social, los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y que desarrolle la vía contractual, incluso a escala sectorial, para garantizar la regulación social necesaria en el espacio económico integrado; y una Unión demo-

crática, que refuerce la participación ciudadana y las instituciones democráticas.

Además, debemos ser conscientes de que con la unión monetaria se está produciendo un desplazamiento de los núcleos de decisión (empresarial, legislativo o normativo, judicial; y de las relaciones laborales) que incide en la negociación colectiva.

Así, las negociaciones entre los interlocutores sociales cobran una especial importancia. La pérdida de la tasa de cambio como mecanismo de ajuste y las fuertes restricciones en política monetaria y fiscal provocan que los ajustes se transfieran a la imposición de límites en la negociación colectiva. Si el camino de la competitividad elegido no es el del valor añadido sino el del precio final, por la vía de continuar abaratando los costes laborales degradando el factor trabajo, la negociación colectiva se resentirá y se verá limitada de forma seria.

Habrán presiones de gobiernos y patronales para forzar sistemas más flexibles del mercado laboral que disminuyan los derechos de trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, un raquítico presupuesto comunitario incapaz de contribuir como elemento redistribuidor de la riqueza, y la inexistencia de una política fiscal centralizada que igualmente contribuya mediante su capacidad redistributiva a la disminución de las desigualdades, no sólo ejercerá presiones sobre el mercado laboral, sino que también lo hará en contra de los sistemas de protección social.

Debemos ser conscientes de que con el proceso de unión monetaria se acentuará el desplazamiento del núcleo de negociación de los convenios colectivos hacia aquellos aspectos relacionados con el empleo, la organización del trabajo, el reparto del trabajo, así como los sistemas de participación en la vida de empresas que son cada día más flexibles.

Podríamos encontrarnos así frente a la paradoja de que la unión monetaria produce una fragmentación y atomización empresarial y sindical, entrando en competencia unos países con otros a través de la negociación colectiva o a través del dumping social, modelo ilegítimo de competencia basado en menores costes salariales y peores condiciones de trabajo. Para las organizaciones sindicales en toda Europa supone todo un reto.

Habrá que convenir en la necesidad de reforzar el sindicalismo europeo a través de la CES para que su capacidad de intervención permita alcanzar acuerdos con las patronales europeas, así como incidir de manera efectiva en las decisiones adoptadas en los distintos foros europeos. En este sentido, el Congreso de la CES en Helsinki ha abierto el debate para una reforma en profundidad de los estatutos de la CES. Debemos apoyar este proceso para que la CES y las federaciones europeas de rama traduzcan en acción sindical su gran potencial afiliativo.

La CES juega un papel esencial en el refuerzo democrático, político y social de la construcción europea. Un papel que se traduce hoy en nuevas ini-

ciativas para incorporar derechos fundamentales al Tratado de la UE.

El futuro Tratado de la Unión debería obligar a todos los Estados miembro a respetar el Convenio Europeo de Derechos Humanos (1951), la Carta Social Europea (1960 y 1996), la Carta Comunitaria sobre derechos fundamentales de los trabajadores (1989), así como las normas que en el mismo sentido han sido aprobadas por la OIT (1998), el Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños (1989), y el Convenio de las Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. Compartimos, además, el objetivo marcado en el IX Congreso de la CES de incluir expresamente en el Tratado los derechos a la acción sindical transnacional, como el derecho de asociación y de huelga transnacional. Y, junto a ello, mantener el compromiso con la igualdad de derechos para los trabajadores inmigrantes y los de minorías étnicas, exigiendo una legislación justa y abierta respecto a la inmigración y el derecho de asilo.

Junto a la incorporación de normas fundamentales, y conscientes de que en la ampliación de la UE hay un desarrollo regional desigual, CC.OO. promoverá la coordinación sindical para evitar que las contradicciones entre el Norte y el Sur, así como entre el Este y el Oeste de Europa, provoquen una divergencia de actuaciones que ahonde las diferencias.

Por otro lado, desde CC.OO. debemos impulsar un marco estable de relaciones laborales en Europa, con un protagonismo de la CES en su relación con las patronales europeas así como con las instituciones de la UE. Tener más sindicato en Europa es nuestro objetivo.

Debemos, además, promover en la Unión Europea la consecución de un Pacto por el Empleo, que fije objetivos concretos y comunes a todos los Estados.

#### **2.4. Modificación de la estructura productiva y empresarial**

Los sectores económicos y productivos en España no han estado ajenos a esta nueva distribución internacional de la actividad. Con una acusada dependencia del exterior en lo que a productos de alto valor añadido y fuerte componente tecnológico se refiere, con un gran número de empresas poco especializadas y de tamaño relativamente pequeño, con dificultades para impulsar la investigación y el desarrollo así como para mejorar la cualificación de los trabajadores, y con una política industrial carente de objetivos para corregir estos desequilibrios, la actividad económica y empresarial se está centrando en sectores y empresas que basan su competitividad en costes y precios, pero no en la calidad y la especialización de los productos.

No podemos admitir que España quede relegada de esta forma y condenada a actividades intensivas en mano de obra de baja cualificación, cuya capacidad de competir se basa en la reducción de derechos laborales y sociales frente a sus competidores. Un tipo de actividades que muchas veces son estacionales e insuficientes para responder a las necesidades que se derivan de la actual situación del empleo en España.

Junto a los procesos derivados de la mundialización de los procesos económicos y productivos y del desarrollo de la sociedad de la información, se están produciendo cambios en la estructura productiva y empresarial que no pueden ser obviados. De un sistema de producción en masa y en serie pasamos a un sistema de producción flexible. Un sistema que multiplica los focos de decisión, que rompe las fronteras, que rompe las empresas segregando de su núcleo duro todas las actividades auxiliares, que se ve afectado por un intenso proceso de innovación tecnológica, que da lugar a nuevas formas de trabajo, a nuevas exigencias profesionales y formativas, que sustituye procesos uniformes por una gran diversidad. El cambio cualitativo producido es substancial y nuestra capacidad de respuesta ante el mismo es clave para el futuro sindical.

Dicho de otra forma, la identidad entre empresa, centro de trabajo y actividad productiva que justificaba ciertos ámbitos y contenidos de convenios colectivos se ha visto profundamente alterada. Encontramos hoy empresas que se dedican a múltiples actividades, incluidas en diferentes ámbitos de convenio colectivo; centros de trabajo en el que conviven trabajadores de diferentes empresas con diferentes convenios y, por lo tanto, diferentes salarios, jornadas, etc.; empresas auxiliares cuya dependencia de la principal altera y condiciona profundamente los contenidos de los convenios y la eficacia de su aplicación.

Junto a ello, hay una reestructuración sectorial que afecta de manera directa al empleo. Hay, además, cambios en algunas actividades que bien por la aparición de otras nuevas o bien por alcanzar un peso diferente en relación con otras requieren una nueva definición de los ámbitos de negociación colectiva. Forzosamente significa la desaparición de convenios y la negociación de otros con ámbitos y contenidos diferentes.

Por último, deberíamos señalar la cada vez mayor importancia de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Y su importancia para el trabajo sindical nos la dan las cifras: en 1998 estaban registradas en España 17.920 empresas con más de 50 asalariados y que pueden tener comités de empresa. Pero a ellas hay que sumar 1.066.560 empresas con menos de 50 asalariados, de las que sólo un 20% pueden contar con delegados de personal. Y todo ello sin contar con las 185.533 empresas sin asalariados establecidas como sociedades, coope-

rativas, etc. En definitiva, el reto de asegurar la presencia del sindicato en la empresa nos exige pensar no sólo en empresas con secciones sindicales, sino en aquellas donde la presencia sindical sólo se asegura desde fuera. Nos exige preocuparnos de los ámbitos y medios de intervención sindical tanto como de los contenidos de la negociación colectiva.

El sindicato debe hacer frente a las nuevas exigencias de un marco de relaciones flexible y diverso en el que no sirven respuestas únicas y estáticas. La flexibilidad requiere participación o se convierte en mera desregulación e inseguridad en distintos aspectos para los trabajadores y las trabajadoras. Una diversidad de respuestas que exige una mayor participación, coordinación y dirección sindical.

Las oportunidades de empleo, la seguridad en el mismo, las exigencias de cualificación profesional, la seguridad en el trabajo, el salario, son algunas de las materias directamente afectadas. Pero también se pone en cuestión la propia capacidad de organización colectiva de los trabajadores y las trabajadoras, su capacidad de intervenir en la regulación colectiva de los derechos laborales y las condiciones de trabajo.

Todo ello está produciendo un desajuste entre la realidad productiva y la negociación colectiva que obliga a su revisión. El sindicato no vive ajeno a esta realidad, por lo que debemos fijar qué hacer, cómo y con qué instrumentos en el nuevo entorno económico y productivo.

## 2.5. Transformaciones en el empleo y las relaciones laborales

La globalización económica, la extensión de la sociedad de la información, la construcción europea y las modificaciones de la estructura productiva y empresarial han variado tanto el tipo de empleo como las relaciones laborales existentes, influyendo de manera decisiva en la capacidad de organización, representación y negociación colectiva.

La primera consideración que debemos hacer es que hay una enorme diversidad en la que no caben fórmulas universales. Una diversidad que se ve además atravesada por varios elementos: la precarización del empleo, con un proceso de desregulación que incide en la capacidad de intervención sindical; la fragmentación de intereses entre trabajadores de empresas centrales y trabajadores de empresas periféricas; y la expulsión de las relaciones laborales tanto hacia el pasado, apareciendo trabajadores autónomos dependientes que han visto sustituido su contrato laboral por un contrato mercantil, como hacia el futuro, con empleos emergentes derivados de la utilización de las nuevas tecnologías que no encuentran en la actual regulación laboral, convencional o normativa, una adecuada respuesta a sus necesidades.

Aparece, además, una mayor fragmentación del mundo del trabajo, de forma que no sólo estar en el desempleo o tener un contrato temporal genera intereses distintos respecto de quien tiene un empleo estable. También el tamaño de la empresa y su posición en el mercado y en la estructura productiva generan diferentes necesidades a las que hay que dar diferentes respuestas. Las organizaciones sindicales debemos establecer relaciones de solidaridad entre los diferentes colectivos, asegurando que los contenidos de la negociación colectiva y la regulación de los derechos laborales y sociales no son ajenos a esta realidad.

De otra forma, las exigencias de mayor cualificación profesional, la fragmentación empresarial con la segregación de actividades y las nuevas exigencias de rendimiento para alcanzar el mayor gra-

do de competitividad de las empresas pueden suponer la exclusión de un número cada vez mayor de trabajadores y, sobre todo, de trabajadoras de mayor edad, menor cualificación e inferior rendimiento.

La incorporación de las mujeres al trabajo asalariado es otro de los principales retos. Todavía hoy hay un reparto por sexos entre el trabajo asalariado y el no asalariado que obliga a la mujer a asumir una doble carga con el trabajo doméstico o a ver limitadas sus posibilidades de acceso a un empleo, por el insuficiente apoyo social y privado en el cuidado de los hijos. Un reparto diferente entre hombres y mujeres en el empleo que, además, significa en muchas ocasiones para éstas una menor remuneración, escasas posibilidades de promoción, dificultades de acceso a la formación, etc.

### 3. LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN EL CONFLICTO

En la lógica confrontación de intereses diferentes en el conflicto entre capital y trabajo, debemos fijar cuáles son los objetivos que perseguimos y cuáles son los instrumentos de los que nos valemos para conseguirlos.

Entre los primeros, la participación sindical y la intervención sobre la organización del trabajo cobran hoy una especial importancia al condicionar no sólo las condiciones de trabajo y nuestra capacidad de regulación de las mismas sino el empleo, que sigue siendo nuestra primera preocupación. No como una referencia genérica sino como un elemento vertebral de la cohesión social y económica, crucial para la capacidad de organización colectiva y para la construcción del futuro de cada persona. Un futuro sin discriminaciones, tratando desigualmente a los desiguales.

Y entre los instrumentos, aparece con claridad la negociación colectiva como el principal medio de intervención. Pero, además, necesitamos promover actuaciones que refuercen y mejoren el papel del Estado Social, concebido como regulador de derechos laborales y garantía de los servicios públicos y las prestaciones sociales. Una defensa que requiere, a su vez, reforzar la autonomía sindical y la unidad de acción.

#### 3.1. *La organización del trabajo y la participación sindical*

Con un modelo más flexible de relaciones laborales y menos regulado desde la legislación laboral, es imprescindible avanzar en nuestra capacidad de participación y de intervención. Determinar las formas y ámbitos de intervención sindical, los elementos de información previa y de seguimiento, los espacios de negociación, los mecanismos de mediación y arbitraje, los medios y formas de ejercicio de la representación sindical; la relación de estos procesos en centros de trabajo, empresas intercentros y grupos de empresa, son algunas de las tareas que tenemos por delante.

Hablar de competitividad o del nivel adecuado de productividad, como se hace en la mayoría de las referencias a la organización del trabajo, es hablar de adaptabilidad, de flexibilidad, de racionalización y optimización del trabajo, de niveles de eficiencia y rendimientos mínimos, de programas de modernización e informatización, de polivalencias, de cualificaciones profesionales, de responsabilidades, de integración, etc. Hablar de organización del trabajo es hacerlo de los sistemas de organización del proceso productivo; los índices o valores a alcanzar; los procedimientos para la implantación, modificación o sustitución de los procesos de producción; la definición de los poderes

empresariales; los sistemas de control y vigilancia de la prestación del trabajo; las facultades y competencias de los representantes de los trabajadores; la formación, la recualificación profesional y la salud laboral en lo que supone la implantación de nuevas tecnologías.

Hablamos, por tanto, de un amplio abanico de materias que tocan de lleno las condiciones de trabajo y condicionan muchos de los contenidos de la negociación colectiva (empleo, salario, clasificación profesional, promoción, formación, jornada de trabajo, etc.) y, por tanto, la mejora de las condiciones laborales.

Si algo debemos tener claro es que no se puede avanzar sobre un modelo flexible de relaciones, si no hay al mismo tiempo avances significativos en nuestra capacidad de participación y de intervención. De no ser así, no son más que avances hacia la desregulación y la individualización de las relaciones laborales.

En otras palabras, hay que eliminar el concepto anacrónico de facultades «exclusivas» del empresario en materia de organización del trabajo y avanzar en la sindicalización de las relaciones laborales. Se trata, al fin y al cabo, de colocar al sindicato en el corazón de las relaciones laborales, consolidando y ampliando nuestros derechos como organización colectiva y básica de los trabajadores y las trabajadoras, para actuar en las empresas y tutelar la defensa de los derechos individuales y colectivos en cada una de ellas.

Todo lo que no sea caminar en esa dirección significará un fuerte desplazamiento de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo hacia negociaciones individuales, y por tanto desiguales, entre cada trabajador o trabajadora y su respectivo patrono. Por el contrario, debemos conseguir que la flexibilidad se vea acompañada de una mayor seguridad y certidumbre, de una mayor estabilidad en el empleo, de una mayor capacidad de acceso a la formación, de la definición de nuevos ámbitos de intervención colectiva y de nuevas posibilidades para que los trabajadores y las trabajadoras puedan adaptar mejor su empleo a sus aspiraciones personales.

Debemos aprovechar las posibilidades del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la de Prevención de Riesgos Laborales, el Acuerdo Nacional de Formación Continua; las vías abiertas para la participación en la solución extrajudicial de los conflictos y los compromisos establecidos en el propio Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) son tareas a desarrollar en los convenios colectivos. Pero todo ello no basta.

Se necesita una verdadera ley de participación sindical, que nos permita gobernar las causas y no sólo los efectos de los cambios. Una modificación legislativa que reconozca la presencia activa del sindicato en las decisiones en las

empresas, que abra nuevos espacios de intervención sindical que permitan un mayor grado de información, de consulta y de capacidad de decisión, que reconozca nuevos espacios de democracia en el seno de las empresas. El acceso a los consejos de administración en las empresas como representantes del sindicato y la estabilidad de órganos de coordinación entre éste y los comités de dirección de las empresas son algunas de las experiencias ya conocidas en otros países y que podrían ser incorporadas en esta modificación legislativa que proponemos.

Por último, la negociación colectiva nos permite promover experiencias concretas que sirvan para reforzar la presencia del sindicato, también en las pequeñas empresas: la acumulación anual de las horas sindicales, gestionadas por el sindicato, con lo que se obtiene un mejor aprovechamiento de los recursos y una mayor intervención sindical en las empresas; la posibilidad de elegir delegados y delegadas sindicales en empresas con menos de 250 trabajadores; la obligación de las empresas de informar al sindicato en el último trimestre del año sobre su política de empleo, son algunos de los ejemplos ya puestos en marcha.

En definitiva, dotarnos de medios que nos permitan intervenir no sólo en empresas que por su tamaño cuentan con secciones sindicales constituidas sino, también, en las PYMES. Conscientes de las dificultades de abordar estos procesos en la pequeña empresa, debemos empeñarnos en asegurar la intervención desde la propia estructura del sindicato, reforzando así la siempre difícil tarea de los delegados y delegadas sindicales.

### 3.2. El empleo

El empleo es la base de la cohesión social, de la autorrealización de las personas, de la capacidad de construir el futuro tanto en términos individuales como colectivos del bienestar social y de la calidad de vida de la capacidad de participación en la vida social y de la convivencia democrática, de la organización colectiva de los trabajadores y las trabajadoras.

Por eso, la inseguridad derivada del desempleo y de la temporalidad mina las capacidades individuales y colectivas, produce fenómenos de marginación y de exclusión social y reduce los niveles de protección laboral y social. No son fenómenos sólo y exclusivamente individuales, sino que constituyen el mayor problema social al que debemos enfrentarnos las organizaciones sindicales.

En nuestro caso, debemos señalar como uno de los principales problemas el de la baja tasa de ocupación, pudiendo señalar algunos cuellos de botella de nuestro desarrollo económico: baja presencia en la industria innovada; poca actividad en el sector de servicios a las empresas, emergente en

todo el mundo; niveles de subdesarrollo con relación al empleo en los servicios de carácter comunitario.

El empleo, en su doble dimensión de más y mejor empleo, continúa siendo una prioridad en la acción sindical de CC.OO. La consecución del pleno empleo forma parte de nuestro objetivo general de conseguir una más justa redistribución de la riqueza. Junto a este objetivo, el sindicato tiene que abordar el problema del desempleo atendiendo a un mejor conocimiento de su diferente intensidad por colectivos y distribución territorial.

En el primer caso, la reivindicación sindical deberá orientarse hacia el desarrollo de políticas de empleo para las mujeres y los jóvenes, al ser los colectivos en los que se concentra el desempleo y la precariedad laboral, así como a prevenir y resolver el paro de larga duración. En relación con las mujeres, es imprescindible promover su mayor participación en la actividad laboral, teniendo en cuenta que la tasa de actividad femenina presenta un importante diferencial con la media europea. En cuanto a los jóvenes, es necesario reducir su alta tasa de temporalidad en el empleo y hacer que sean los servicios públicos de empleo los que ejerzan la intermediación y la promoción de su primer empleo a través de los contratos formativos (prácticas y formación), y eliminar así la situación actual en la que la principal puerta de entrada al empleo para los jóvenes son las empresas de trabajo temporal.

Por otro lado, nos encontramos con una fuerte diversidad de los mercados de trabajo regionales. Mientras las zonas menos desarrolladas continúan teniendo un problema de oferta, especialmente vinculado a la debilidad de las inversiones y de las iniciativas empresariales, otras se encuentran en una situación completamente distinta, pues mientras se mantienen bolsas de paro de larga duración entre colectivos de jóvenes y de mayores de 45 años, existen al mismo tiempo dificultades para cubrir las ofertas de empleo de determinados sectores empresariales, y aparece una fuerte necesidad de incorporación de la mujer al empleo productivo y también de incorporación de personas de diferente procedencia geográfica. En relación a las diferencias territoriales en tasa de paro, se trata de promover fundamentalmente actuaciones para impulsar la demanda de empleo, a través del fomento del tejido productivo y mediante el desarrollo de políticas sectoriales.

Para avanzar en todos estos objetivos, las actuaciones del sindicato en materia de empleo se orientarán en torno a tres ejes: desde la exigencia a los poderes públicos para que desarrollen una verdadera política de fomento del empleo y de protección social ante el desempleo; desde la intervención y participación directa en los cambios legislativos que afectan al mercado laboral; desde la negociación colectiva, dando al empleo una mayor centralidad en la misma.

### 3.2.1. El empleo en la negociación colectiva

Hay que situar con fuerza el empleo en la negociación colectiva, teniendo en cuenta que en las grandes empresas y en los sectores productivos maduros con mayor presencia sindical será posible avanzar más rápidamente en la consecución de objetivos, mientras que en las PYMES y en los sectores productivos con una mayor precariedad laboral es condición imprescindible conseguir una mayor presencia del sindicato en las empresas. Sin olvidar que al abordar los aspectos de empleo y contratación el sindicato tiene que «conectar» los intereses de quienes tienen empleo estable -los de dentro-, con las diferentes situaciones de los trabajadores más precarios y de nuevo ingreso, con el objetivo de eliminar la segmentación creciente en las empresas.

Al abordar todo lo relacionado con el empleo en los convenios colectivos queremos modificar la «flexibilidad externa» que propugnan las empresas, mediante la utilización masiva de las modalidades y formas de contratación más precarias (contratación temporal, ETTs subcontratación en cadena), por una «flexibilidad interna» negociada que permita al sindicato intervenir sobre la producción, la productividad, la organización del trabajo y, por tanto, sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

Entre otros aspectos -además de los más adelante referidos al tiempo de trabajo, la formación y la salud laboral-, desde la negociación colectiva el sindicato tiene que intervenir en:

a) Promover la estabilidad del empleo y reducir el uso abusivo de la contratación temporal, limitando por una parte la utilización de esta última a aquellas actividades y puestos de trabajo identificados como no permanentes y estableciendo la relación idónea entre empleo temporal y fijo (la vía general de acceso a la empresa tiene que ser el contrato indefinido), y de otro lado reduciendo el empleo temporal ya existente, a partir de la transformación de contratos temporales en indefinidos, estableciendo objetivos, criterios, plazos y derechos subjetivos para los trabajadores afectados.

b) Abordar los procesos de subcontratación, utilización de ETTs, externalización de actividades desde la acción sindical en la empresa principal/usuario, fenómenos todos ellos crecientes que responden no sólo a causas organizativas de las empresas, sino fundamentalmente a su instrumentalidad como mecanismo de reducción de costes y de condiciones y derechos laborales. La subcontratación de parte del proceso productivo para que la realicen segundas empresas, y éstas a su vez con otras terceras, es una de las principales causas de la fuerte temporalidad que afecta a sectores productivos tradicionales como la construcción, y a otras actividades de externalización creciente por parte de las empresas principales, hasta ahora rea-

lizadas por trabajadores de su propia plantilla, como las de limpieza, mantenimiento o seguridad y vigilancia.

El sindicato ha conseguido modificar la regulación legal de las ETTs garantizando algunos derechos substanciales de equiparación para quienes trabajan en estas empresas en relación con los derechos establecidos en las empresas usuarias, pero esto no es así en multitud de subcontratas o para quienes se ven obligados a establecer una relación mercantil como «falsos autónomos».

Por tanto, además de promover las modificaciones legales necesarias para evitar que a través de la subcontratación las empresas cubran actividades permanentes con empleo temporal, se hace necesario avanzar en la coordinación entre representantes sindicales de la empresa principal, la contratista, así como con la estructura sindical federal o territorial en que se agrupan.

El objetivo desde la empresa principal es, de una parte, ejercer el control sobre la relación mercantil entre aquella y la subcontratista, vigilar el cumplimiento de las obligaciones de ésta en materia de Seguridad Social y salariales, la denuncia ante situaciones de cesión ilegal de mano de obra, establecer límites a la subcontratación de actividades permanentes y controlar el volumen de empleo temporal existente en las empresas contratistas. De otra parte, se trata de garantizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa subcontratista sus derechos laborales básicos, así como avanzar hacia la equiparación con las mejores condiciones de trabajo que puedan existir en la empresa principal.

En las empresas contratistas, la acción sindical debe centrarse en evitar que la mayoría del empleo sea temporal (fundamentalmente mediante el contrato de obra o servicio), negociar la conversión de empleo temporal en fijo y garantizar la subrogación de plantillas en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal.

c) Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo corrigiendo la segregación ocupacional de las mujeres actualmente existente, regular la voluntariedad en el empleo a tiempo parcial, eliminando su carácter de «empleo para mujeres y jóvenes», evitar las diferentes condiciones laborales para los colectivos de nuevo ingreso en las empresas.

d) Regular derechos y garantías para el teletrabajo, entendido como una actividad profesional remunerada realizada mediante el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones y con la descentralización, parcial o total, del lugar de trabajo. Debemos promover la regulación normativa y convencional de su contratación, tiempos de trabajo, infraestructura y equipo, seguridad y salud, remuneración, regímenes legales de Seguridad Social, formación y promoción profesional, derechos sindicales, y su participación en actividades internas y externas de la empresa.

### 3.2.2. *La reducción y la reorganización del tiempo de trabajo*

La reducción generalizada del tiempo de trabajo y la consecución de la jornada laboral de 35 horas semanales forman parte de nuestros objetivos sindicales prioritarios, una reivindicación que debe ser sostenida en el tiempo ante las organizaciones empresariales y en las empresas, así como ante el Gobierno y los poderes públicos. La reducción del tiempo de trabajo tiene que estar vinculada a las políticas públicas de creación de empleo, así como a un cambio social que permita avanzar en el reparto del trabajo y de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres; en definitiva, el sindicato tiene que trasladar a la sociedad en su conjunto que esta reivindicación debe aunar los intereses de quienes tienen empleo, los de las personas en paro, los de mujeres y hombres.

CC.OO. aborda el tiempo de trabajo desde una concepción integral, -precisamente para que su reducción redunde en la creación de más empleo-, teniendo en cuenta la reducción de la jornada laboral y la ordenación de ésta, la eliminación de las horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial como una forma de empleo voluntaria y con derechos, los permisos de larga duración, la jubilación parcial y los contratos de relevo.

Pero además, para que la reducción del tiempo de trabajo se abra camino de forma real y efectiva, hay que avanzar paralelamente en una mayor estabilidad del empleo, así como en una mayor participación sindical en la organización del trabajo en la empresa que nos permita abordar los procesos de flexibilidad interna, la gestión del tiempo de trabajo, los salarios y la productividad, poniendo así freno a la individualización de las relaciones laborales.

La presión sindical y la propuesta han conseguido en el último periodo una mejor regulación laboral y de protección social para la contratación a tiempo parcial, la jubilación parcial y los contratos de relevo, así como el establecimiento en distintas CC.AA. de la jornada de 35 horas semanales para los empleados públicos con compromisos de aumento del empleo o un marco de estímulo y apoyo a los acuerdos entre sindicatos y empresarios que supongan la creación de empleo derivada de la reducción del tiempo de trabajo.

CC.OO. va a seguir combinando la presión al Gobierno y a las organizaciones empresariales con la negociación colectiva de sector y empresa, ya que entendemos que la reducción generalizada del tiempo de trabajo requiere de medidas legislativas y de la negociación entre sindicatos y empresarios.

a) El Gobierno tiene que establecer una ley marco que permita alcanzar la semana laboral de 35 horas con carácter general, potenciando la negociación entre sindicatos y empresarios, que apoye mediante incentivos económicos la reducción co-

- lectiva de la jornada asociada a la creación de nuevos empleos, que defina el volumen mínimo de creación de empleo y plazos para la consecución de la reducción de la jornada máxima.

5 Actuar sobre la jornada requiere actuar en paralelo sobre las horas extraordinarias modificando la actual regulación con los siguientes aspectos:

- • La negociación colectiva será la que regule las causas que puedan dar lugar a su realización, salvo las de fuerza mayor.

- • Establecer como único mecanismo de compensación el tiempo de descanso, incrementando el valor hora para dicha compensación.

- • Prohibición expresa de realización de horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, en el caso de pacto en la negociación colectiva sobre distribución irregular de la jornada y en actividades declaradas de riesgo para la salud.

- • Establecer topes máximos diarios, mensuales y anuales.

- • Establecer la obligación del empresario de informar sobre la realización de horas extraordinarias a la autoridad laboral y a la representación sindical.

25 • Establecer un plan específico de control por parte de la Inspección de Trabajo y revisar el actual sistema de sanciones.

- b) En la negociación colectiva sectorial y de empresa es necesario mantener la reivindicación y la presión para conseguir reducciones de la jornada que nos acerquen al objetivo de las 35 horas semanales.

- Paralelamente es necesario regular la distribución de la jornada rompiendo la dinámica empresarial de individualizar esa distribución.

35 La reducción y limitación de las horas extraordinarias y su sustitución por nuevas contrataciones deben ser una tarea permanente, especialmente en los sectores con un alto volumen de horas extraordinarias y donde se producen prolongaciones de jornada. Para ello trabajaremos por incluir en los convenios colectivos las limitaciones que reivindicamos para modificar la regulación legal.

- Asimismo deberemos ampliar la utilización de permisos de medio y largo plazo que permitan ejercer el derecho a la formación y recualificación a lo largo de la vida laboral, así como suspender temporalmente el trabajo y poder conciliar así la vida laboral y familiar (en este caso deberemos promover que estos permisos sean tomados también por los hombres). Paralelamente fomentaremos contrataciones de sustitución para estos períodos.

- Abordar todos estos aspectos con fuerza en los convenios colectivos nos debe servir también para discutir con los trabajadores y trabajadoras y trasladar el objetivo sindical de la reducción del tiempo de trabajo con carácter general y su vinculación con la creación de más empleo.

- c) Tanto el desarrollo de la ley marco que propugnamos como el impulso de la reducción del

tiempo de trabajo en los convenios colectivos requieren abordar con las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME una negociación que trate sobre la reducción de la jornada laboral, la participación sindical en la ordenación y gestión del tiempo de trabajo, la eliminación de las horas extraordinarias y las medidas alternativas a las mismas, que refuerce los mecanismos legales de voluntariedad para el trabajo a tiempo parcial, la utilización de permisos de larga duración vinculados a la formación o a la atención de circunstancias personales, las jubilaciones anticipadas y la utilización del contrato de relevo.

### 3.2.3. La formación y la intervención sindical

El acceso al trabajo, y éste como medio básico de la integración social, hace que la formación profesional a lo largo de la vida, y la propia cualificación profesional, se constituya en un derecho fundamental. Mientras que en la Formación Inicial la oferta pública sigue jugando un papel preponderante, en la Formación Ocupacional y Continua la presencia de ésta es cada vez más débil. Por tanto la intervención del sindicato tiene especial importancia de cara a orientar una oferta global correcta, así como para garantizar que ésta llega a los sectores o áreas más necesitados. Intervención orientada a:

- Abordar las cualificaciones profesionales, la clasificación profesional y la formación para mejorar las condiciones de empleo y la carrera profesional.

- Garantizar la mejora de los contenidos profesionales, evitando, a través de la participación sindical, la individualización de las relaciones laborales.

- Desarrollar los sistemas de clasificación de forma coherente con los procesos de trabajo real. Si estos sistemas de clasificación implican nuevos campos de movilidad funcional, atender a que vayan acompañados de las correspondientes medidas de formación específica y de garantías laborales de las personas implicadas.

- En la relación entre la clasificación profesional y el Sistema Nacional de Cualificaciones, tener en cuenta el reconocimiento o certificación de la experiencia laboral, la accesibilidad a las ofertas formativas y la posibilidad de capitalizar, de forma integrada, las diferentes formas de acceso a la formación (incluyendo la experiencia laboral).

- Todo ello, además, desde una visión no discriminatoria, cuidando no reproducir los estereotipos al uso en la valoración de las tareas que hombres y mujeres desarrollan.

La intervención del sindicato en este terreno se efectúa por tres vías: la primera, desde los organismos de participación, generalmente tripartitos junto con las Administraciones y la patronal, en los que se definen las políticas generales; la segunda,

como gestor del subsistema de formación continua, en este caso de forma bipartita junto a las organizaciones patronales; y la tercera, como gestor o ejecutor directo de actividades formativas, bien mediante contratos programa, bien a través de planes específicos.

En los tres papeles, CC.OO. debe tener claros sus objetivos:

1. Los objetivos de CC.OO. a través de su intervención en los órganos de participación institucional tripartitos, tanto en el ámbito central como en los autonómicos (Consejos de Formación Profesional, Consejos Escolares, Consejos del INEM o Servicio Público de Empleo y Comisión Tripartita para la Formación Continua), deben ser tendentes a garantizar el derecho a la formación y al reconocimiento de la cualificación profesional, mediante una oferta amplia y certificable y con procedimientos accesibles, vigilando que esta oferta permita la igualdad de oportunidades y exigiendo la configuración de ofertas coherentes y coordinadas: itinerarios de información, orientación y formación (incluso de formación-empleo) cuantificados. Haremos especial hincapié en que la cualificación o recualificación de trabajadores y trabajadoras en los campos de trabajo emergentes (incluyendo en ellos los nuevos yacimientos de empleo, como es el caso de los servicios de proximidad) no generen nuevas segregaciones sexuales, y en que se valoren adecuadamente las funciones de estos trabajos, considerados tradicionalmente como de baja cualificación y de casi nulo reconocimiento social.

2. Los objetivos de CC.OO. a través de su intervención en los organismos de gestión bipartita de la formación continua, como es la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), la Comisión del Acuerdo de Formación de las Administraciones Públicas o las diferentes Comisiones Paritarias que existan o puedan existir en el ámbito sectorial, territorial o de empresa, deben consistir en buscar el mejor desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras y la defensa preventiva y de futuro de su empleo. Para llevar adelante estos objetivos, debemos trabajar en la búsqueda del consenso paritario, ahondando en la calidad de las acciones formativas, animando a una formación que, si es posible, sea certificable -ya que la certificación y convalidación futura anima a impulsar el desarrollo profesional-, y observando una especial atención hacia las personas que trabajan en las pequeñas empresas. Por todo ello, cobra especial relevancia ligar cada vez más la formación continua con la negociación colectiva, avanzando en la ampliación de los contenidos, derechos y garantías que deben contener los convenios en esta materia.

3. Los objetivos de CC.OO., a través de su intervención como gestor directo de formación, se orientarán a que su actividad se produzca para mejorar la oportunidad de las personas de acceder al derecho a la formación; en esa línea buscará que su

oferta se centre, prioritariamente, en las áreas, sectores y colectivos menos atendidos por otras ofertas. Debemos resaltar que CC.OO. no es una entidad cuya actividad central sea la formación, y cuyos objetivos sean el hacer cuanta más formación, mejor. El sindicato tiene que plantear sus programaciones como un servicio hacia los trabajadores y trabajadoras a desarrollar dentro de unos objetivos sindicales que han de poderse concretar, seguir y evaluar. De cara a la prestación de este servicio, es esencial un trabajo profesionalizado en el que nos destaquemos por la calidad de nuestra oferta, la atención a los menos favorecidos, la seriedad metodológica y la optimización y gestión correcta de los recursos asignados para esas actividades formativas. Estas dos líneas complementarias dentro de la gestión de la formación: la dirección sindical y el desarrollo profesional, se conjugan a través de los centros de formación y empleo de CC.OO.: la red FOREM-CEPROM. Entendemos, pues, que las estructuras del sindicato dirigirán y centrarán esos objetivos sindicales, delegando la ejecución en la entidad formativa de CC.OO., que asegurará su seguimiento adecuado a través de las Comisiones Territoriales de Formación o los Patronatos Territoriales y confederal constituidos. Tanto los patronatos como las Comisiones de carácter territorial guardarán simetría, en cuanto a su composición, con los de la estructura confederal.

### 3.2.4. La salud laboral y el medio ambiente

No sólo aspiramos a más empleo y más estable, sino también a un empleo más seguro, con más prevención y menos riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo. La defensa de la mejora de las condiciones de trabajo adquiere una mayor dimensión en la acción sindical en la próxima etapa.

El ejercicio de los amplios derechos de participación conquistados en materia de salud y seguridad, fijados legalmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que la desarrollan, son además una oportunidad de actuación sindical en decisiones básicas de la organización del trabajo.

En el incremento de la siniestralidad laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo influyen decisivamente la precariedad laboral, la eventualidad y la subcontratación abusivas, por lo que los avances en la estabilidad en el empleo reducirán la vulnerabilidad de los colectivos expuestos, a los que siempre habrá que defender sus derechos legítimos, sea cual sea su relación contractual.

Los objetivos principales de actuación sindical se orientarán a:

a) Reducir la creciente siniestralidad, presionando a los empresarios a cumplir sus obligaciones preventivas y a los gobiernos a ejercer sus responsabilidades en inspección y vigilancia del cumpli-

miento de la ley para penalizar a los responsables de los incumplimientos que tan gravemente afectan a la salud y a la vida de tantos trabajadores y que tantos costes económicos y sociales representan.

b) Realizar una amplia actuación en defensa de la salud en el trabajo, ya que los riesgos no son sólo de accidentes, pues hay otros daños a la salud que suponen más lesiones, más muertes y más costes de todo tipo, dando prioridad a la prevención frente al riesgo tóxico y prosiguiendo la intensa actividad frente a las condiciones de trabajo que producen las lesiones musculoesqueléticas. Dicha actuación en defensa de la salud en el trabajo considerará específicamente la prevención de aquellos riesgos que más afectan a las mujeres trabajadoras.

c) Ejercer y ampliar los derechos sindicales de participación:

- Haciendo de los delegados de prevención una figura básica en todo el edificio preventivo, garantizando la formación y el asesoramiento técnico-sindical de todos ellos.

- Impulsando los acuerdos de negociación colectiva que pongan en marcha las comisiones paritarias en los convenios y los correspondientes planes de actuación en su ámbito llegando a todas las PYMES, incluidas las que no tienen una representación sindical, dotando a dichas comisiones paritarias de competencias análogas a las de los comités de salud y seguridad de los centros de trabajo y delegados de prevención de ámbito sectorial.

- Defendiendo especialmente a aquellos colectivos con contratación temporal, ETTs o de empresas subcontratadas, avanzando en la coordinación de la acción preventiva de todas las empresas de un mismo centro de trabajo, tanto principal como subcontratadas.

- Consiguiendo los derechos de codecisión en la empresa en la contratación del servicio de prevención y de la mutua de accidente de trabajo, así como el derecho de cogestión paritaria en la gestión de las mutuas.

- Asegurando unos servicios sindicales adecuados de asesoría técnico-sindical, formación e información de los responsables sindicales y delegados de prevención, a través del reforzamiento del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud creado a tal efecto y de las asesorías en salud laboral y medio ambiente puestas en marcha por las organizaciones de CC.OO.

- Interviniendo en la evaluación de riesgos que afecten a la función reproductora y la lactancia de las mujeres trabajadoras.

### Medio ambiente

La creciente exigencia de la sociedad para que el desarrollo económico se realice con criterios compatibles con el desarrollo sostenible y los cada vez más rigurosos requerimientos ambientales en

la actuación de las empresas, cuyo cumplimiento es imprescindible para asegurar empleos sostenibles y nuevos empleos relacionados con el medio ambiente, el Congreso reafirma la política ambiental aprobada en el VI Congreso Confederado para los diversos ámbitos socioeconómicos y hace suya la resolución confederal sobre la nueva problemática de las biotecnologías.

Profundizando en la misma orientación, la prevención sobre el riesgo tóxico será la prioridad de intervención en la próxima etapa, teniendo en cuenta las graves consecuencias que para el medio ambiente y la salud laboral este riesgo representa.

### 3.2.5. Las políticas de empleo y los derechos laborales

La creación de empleo depende en primer lugar de un crecimiento económico sostenido, pero se ha demostrado que esta condición, aun siendo imprescindible, no es suficiente para reducir los altos niveles de desempleo existentes, por lo que es necesaria una política que no sólo atienda a las variables macroeconómicas (crecimiento, reducción del déficit público, control de la inflación), sino que centre también sus objetivos en la promoción y diversificación del tejido productivo, en una mayor cualificación de la mano de obra y en garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo mediante el desarrollo de acciones positivas dirigidas a los colectivos que sufren discriminaciones sociolaborales.

En el desarrollo de este conjunto de actuaciones tienen que jugar un papel fundamental los Servicios Públicos de Empleo, en tanto que gestores de las áreas de intermediación en el mercado de trabajo, la promoción del empleo, la formación profesional y la protección frente al desempleo.

#### 3.2.5.1. Las políticas públicas de formación y de promoción del empleo

Las llamadas «políticas activas» de empleo cobran una importancia creciente como instrumentos de mejora de las condiciones de las personas en paro en la búsqueda de empleo, de mantenimiento del empleo y de prevención del desempleo. El sindicato reconoce el importante papel de este tipo de actuaciones y apuesta y promueve su desarrollo desde una mayor y mejor utilización de los recursos, y desde un cambio de modelo que avance en la calidad, frente a la cantidad.

Pero al mismo tiempo, el sindicato también reconoce los límites de las políticas activas y debe denunciar la sobrevaloración que desde los poderes públicos (en España y en la Unión Europea) se les atribuye sobre la reducción del desempleo, así como el énfasis que, de manera interesada, se pone en

señalar los déficit de las personas desempleadas para adaptarse a los requerimientos de la oferta de empleo (falta de formación, de orientación, de «actitudes» ante la búsqueda de empleo), haciendo recaer así las causas del paro precisamente en quienes lo sufren y no tanto en los desajustes de la demanda (faltan empleos). En cualquier caso, las políticas activas no son la alternativa al derecho de las personas desempleadas a percibir una renta económica como protección social frente al paro, ni pueden convertirse en un mecanismo de control de la prestación, ya que ambas son complementarias.

Los criterios básicos que debemos promover y defender en materia de formación, orientación y promoción del empleo son:

a) Especificidad de las políticas y actuaciones en función de las características y situaciones de los distintos colectivos más afectados por el desempleo o que tienen mayor riesgo de perder su empleo. Las actuaciones muy generalistas sin tener en cuenta la edad, los condicionantes de género, la formación y cualificación, la experiencia profesional, el tiempo de permanencia en el paro, son ineficaces.

b) Complementariedad, integración y coordinación de las distintas acciones, desarrollando itinerarios completos de información, orientación, formación y ayuda y seguimiento a la inserción laboral, con la finalidad de prestar una atención de forma integral y personalizada. La mayor eficacia se corresponde con el seguimiento de un conjunto de acciones por parte de la persona desempleada.

c) Primar el desarrollo de programas mixtos de formación y empleo que permiten la adquisición de una experiencia profesional (escuelas taller, talleres de empleo, programas públicos en el ámbito de las iniciativas locales de empleo, servicios personales y sociales...).

d) Promover acuerdos entre los Servicios Públicos de Empleo y las corporaciones locales, con la participación de los interlocutores sociales, para el desarrollo cooperativo de la promoción del empleo en el ámbito local.

e) Exigir y promover la evaluación de todos y cada uno de los programas de actuación. Sólo conociendo los resultados se podrán orientar las políticas.

#### 3.2.5.2. El fomento del empleo y del tejido productivo

Las causas del paro, en tanto que desajuste entre oferta y demanda de empleo, hay que situarlas básicamente en el lado de la demanda; por tanto, es la creación de empleos a través del fomento del tejido productivo lo que permitirá reducir el desempleo. Por otra parte, la alta tasa de temporalidad y la precariedad en el empleo tienen mucho que ver con el tipo de tejido productivo existente, con la estruc-

tura de microempresas, con un modelo de competencia basado exclusivamente en los bajos costes laborales, y hay, por tanto, que actuar para cambiarlo. Sin embargo, sobre este tipo de actuaciones los poderes públicos se muestran mucho menos «activos» y corresponde al sindicato exigir una mayor atención y recursos de manera que la política económica se especialice y descienda hasta los problemas concretos de los sectores y de las empresas a través de:

a) El desarrollo de políticas sectoriales de carácter selectivo (en la industria y en los servicios) que permitan la creación de un tejido productivo basado en la calidad y el alto valor añadido de los bienes y servicios producidos, con la suficiente masa crítica (tamaño de las empresas, cooperación interempresarial) y un empleo estable; prestar especial atención sindical desde los ámbitos territoriales y federales por la proximidad al tejido productivo, el conocimiento sectorial, la capacidad de intervención desde la negociación colectiva y la importancia creciente de la dimensión local.

b) El desarrollo de servicios comunitarios, porque es precisamente en estas actividades (Administraciones Públicas, educación, sanidad, trabajo social, servicios personales, saneamiento público) donde la tasa de ocupación española mantiene una mayor diferencia respecto a Europa. La equiparación con el nivel medio europeo supondría crear cerca de un millón de nuevos empleos. Además es imprescindible aumentar las infraestructuras en servicios sociales para elevar la baja tasa de actividad de las mujeres y facilitar su incorporación al empleo.

c) La promoción de actividades (públicas y privadas) que den respuesta a demandas sociales. El sector público debe ser el principal promotor de los llamados «nuevos yacimientos de empleo», articulando oferta y demanda y garantizando condiciones de trabajo dignas y profesionalizando este tipo de empleos, de manera que no sean un mero «voluntariado social». A su vez, el sindicato tiene que contribuir a su regulación para impedir que sean empleos segregados (para determinados colectivos en función del sexo o la edad) o con estatutos laborales especiales (en función de quién gestiona -economía social u otro tipo de entidades sin ánimo de lucro-).

### 3.2.5.3. La regulación legal de los derechos laborales

La normativa laboral ha sido sistemáticamente utilizada por los poderes públicos como política de «fomento del empleo» y como mecanismo de «flexibilidad externa» para las empresas. Se parte de la premisa de que determinadas modalidades de contratación «abren» la puerta de acceso al empleo: el contrato temporal de fomento del empleo, los con-

tratos formativos para los jóvenes, los contratos a tiempo parcial como «reparto» del empleo, especialmente para las mujeres.

Los resultados de esta política de «fomento del empleo» a partir de la regulación de la contratación han sido contrarios a los objetivos perseguidos y han abundado en el debilitamiento del derecho del trabajo y en la precariedad laboral.

El sindicato en el último periodo ha tomado la iniciativa para promover cambios legislativos que han permitido recomponer los derechos laborales y sociales de amplios colectivos de trabajadores y trabajadoras y establecer mayores garantías legales en la regulación de los contratos temporales causales, los contratos para la formación, los contratos a tiempo parcial, las ETTs, situando la contratación indefinida como la única vía de fomento del empleo.

El sindicato tiene que seguir profundizando en esta vía de actuación y especialmente en la lucha contra la temporalidad y la rotación en el empleo. El importante diferencial existente entre la tasa de temporalidad española y europea, junto al efecto de «vasos comunicantes» en la contratación, ponen de manifiesto que existe un uso abusivo y bolsas de fraude en la utilización del empleo temporal por parte de las empresas. Reducir el creciente aumento de la temporalidad en el sector público también debe ser un objetivo sindical prioritario:

a) Aumentar el control administrativo en materia de contratación, promoviendo un papel más activo y eficaz de la Inspección de Trabajo, exigiendo la dotación de más recursos humanos para el desempeño de su función, así como una mayor participación sindical en la definición de sus objetivos y en su intervención en las empresas.

b) Limitar la utilización de la contratación temporal y evitar la rotación, impidiendo el encadenamiento de sucesivos contratos temporales de un mismo trabajador en la misma o en distintas empresas. Es necesario combinar la causalidad de la contratación temporal con nuevas limitaciones legales en la duración de este tipo de contratos (duración inicial y prórrogas) y especialmente en el contrato de obra o servicio determinado.

c) Penalizar la contratación temporal estableciendo una mayor cotización empresarial.

d) Eliminar los topes actualmente existentes para la cobertura de vacantes en las Administraciones Públicas.

e) Establecer una nueva regulación legal para la subcontratación de actividades: identificar los supuestos de subcontratación en relación con la actividad permanente de la empresa principal; establecer límites a la subcontratación en cadena; delimitar las responsabilidades entre empresas; limitar la utilización de modalidades contractuales temporales por parte de las empresas subcontratistas; ampliar los derechos de información a la representación sindical; definir garantías mínimas de equipa-

ración en las condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras de las subcontratas en relación con los de la empresa principal.

f) Empresas de trabajo temporal: excluir su utilización por parte de las Administraciones Públicas; profundizar en la garantía de equiparación para el conjunto de las condiciones de trabajo con la empresa usuaria; redefinir las responsabilidades de la ETTs y de la empresa usuaria; avanzar en la obligatoriedad para las ETTs de contar con personal fijo de puesta a disposición.

#### 3.2.5.4. Los Servicios Públicos de Empleo

Las diferencias económicas y de mercado de trabajo que se dan en las distintas regiones y el propio proceso de transferencias de las políticas de empleo a las Comunidades Autónomas (CC.AA.) requiere construir un nuevo modelo de estructuración de los Servicios Públicos de Empleo (SPE).

Ello requiere una transformación del actual Instituto Nacional de Empleo (INEM) y de su estructura central y periférica, constituyendo un nuevo entramado compuesto por una estructura estatal junto a unos Servicios Públicos de Empleo de las CC.AA.

Esta estructura estatal tiene que cumplir un papel fundamental en la definición, gestión y evaluación del conjunto de las políticas públicas de empleo (formación y orientación profesional, fomento del empleo, intermediación laboral y prestaciones por desempleo). CC.OO. ha apostado por la configuración de unos SPE descentralizados que, respondiendo a la organización del Estado de las Autonomías, permitan acercar la gestión del empleo al conjunto de la ciudadanía, la promoción del empleo en el ámbito local, y lograr una mayor eficacia de las políticas de empleo desde un mejor conocimiento del mercado laboral.

Para ello la estructura estatal, en el desarrollo de su papel de promotor de la normativa laboral, de gestor de las prestaciones por desempleo, y de coordinación de la gestión del empleo en el conjunto del Estado, tiene que verse complementado por los SPE de las CC.AA., como gestores de las políticas activas de empleo y de la intermediación laboral en su ámbito correspondiente.

CC.OO. apuesta porque se complete el proceso ya iniciado de transferencias del INEM a las CC.AA., exigiendo la mayor participación sindical en la configuración de los SPE autonómicos, la integración en éstos del conjunto de las políticas de empleo desarrolladas en ese ámbito territorial, así como la participación directa de las organizaciones sindicales y empresariales en sus órganos de dirección, pasando desde el actual nivel de información y consulta establecido en el INEM para los interlocutores sociales a la codecisión de éstos en la dirección de los SPE (estatal y autonómicos).

El sindicato promoverá la cooperación entre el SPE estatal y los SPE autonómicos en tanto que instrumento fundamental para que funcione la gestión pública del empleo, especialmente en lo relativo a: la elaboración del Plan Nacional de Empleo y su articulación con los Planes de Empleo de las CC.AA.; la intermediación laboral, con bases de datos compatibles para el registro de ofertas y demandas de empleo que permitan garantizar la información en el conjunto del Estado; la articulación entre las políticas activas de empleo (gestionadas por los SPE autonómicos) y las prestaciones por desempleo (cuya gestión se residencia en el SPE estatal).

En la nueva configuración del SPE, el sindicato apuesta por el desarrollo de programas de empleo y formación más ajustados a las características territoriales del mercado laboral y a las especificidades de los colectivos más afectados por el desempleo o en riesgo de caer en él, así como por la evaluación permanente de las distintas acciones y de sus resultados, para ello es necesaria una mayor dotación de recursos económicos y de personas.

Los SPE tienen la mayor responsabilidad en la ejecución y gestión directa de las políticas de empleo; las entidades colaboradoras en la gestión de determinados programas deben tener un papel subsidiario; en todo caso, las organizaciones sindicales y empresariales tendrán el carácter de entidades colaboradoras preferentes, dado su conocimiento directo de la realidad sociolaboral, y eliminando a aquellas otras entidades que no realizan actuaciones integradas en materia de empleo.

En relación con las agencias de colocación, vamos a seguir rechazando la constitución de aquellas agencias de carácter privado, ya que la intermediación laboral tiene que corresponder a las entidades públicas. La configuración de los SPE autonómicos hace que repensemos nuestra apuesta anterior por la constitución, con nuestra participación, de agencias públicas de colocación (una actuación que ha impedido la proliferación de agencias privadas), ya que la función que éstas vienen desarrollando deberá ser asumida por los SPE autonómicos, o en todo caso deberían integrarse como un instrumento de éstos.

Todos estos aspectos de ordenación y definición del nuevo SPE requiere la elaboración urgente de una nueva Ley Básica de Empleo; el sindicato continuará exigiendo, como objetivo prioritario a corto plazo, la negociación de esa nueva ley.

En cuanto al papel del sindicato en relación con las políticas de empleo, tenemos que buscar el equilibrio en el desarrollo de nuestra doble tarea de intervención en la toma de decisiones desde la participación institucional, orientando la definición, desarrollo y evaluación de los programas del SPE, y como gestores directos en la ejecución de determinadas políticas de empleo.

En este último sentido vamos a seguir desarro-

lizando la actividad emprendida en materia de formación y de orientación profesional para personas ocupadas y paradas desde nuestros servicios de asesoramiento para el empleo (ASEM/ASSOC), la red sindical de FOREM/CEPROM y desde el organismo bipartito con la patronal FORCEM, con el doble objetivo de ofrecer servicios de calidad a las personas desempleadas o en riesgo de perder el empleo, y de entrar en contacto con los colectivos más alejados del núcleo central del mercado laboral para que puedan organizarse colectivamente en el sindicato y trabajar por la mejora de sus derechos. Paralelamente el desarrollo de estas actividades -que deben enmarcarse y responder a un proyecto integral de acción sindical- requiere de una reflexión permanente sobre el cumplimiento de los objetivos, así como del peso y del lugar que ocupa el desarrollo de estas actividades en el conjunto del trabajo sindical.

### 3.3. Acción positiva: tratar desigualmente a los desiguales

A pesar del trabajo sindical realizado hasta ahora, todavía persisten situaciones de desigualdad en el trato a diferentes colectivos que conllevan situaciones claramente injustas y discriminatorias, debiendo ser corregidas. Bajo diferentes fórmulas aparecen cláusulas o actos discriminatorios por razón de sexo, de orientación sexual, de edad, de pertenencia a una etnia determinada, de procedencia geográfica, de discapacidad, etc. En CC.OO. nos hemos propuesto ya hace tiempo impulsar políticas que traten de manera desigual a quienes hoy tienen realidades desiguales, ya que esta es la única manera de hacer gozar a todo el mundo de las mismas oportunidades.

#### 3.3.1. Las mujeres y estrategias de actuación sindical

CC.OO. cuestiona el modelo social existente en relación al reparto del trabajo por considerar muy lenta e insuficiente la incorporación de la mujer al trabajo productivo y su ubicación mayoritaria en las áreas de trabajo de servicios relacionados con la atención a otros. Un modelo social en el que la falta de infraestructuras de atención y cuidado, y el desigual reparto entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares, hace recaer mayoritariamente sobre las mujeres el tiempo y rol del trabajo reproductivo.

Por ello se exigen cambios de mentalidades capaces de romper las actuales inercias a través de estrategias externas e internas en la actuación sindical.

Entre las estrategias externas y, desde la necesidad de la constante denuncia de las discriminacio-

nes existentes, de la alta tasa de paro y de la baja tasa de actividad femenina, se debe dar prioridad a las reivindicaciones siguientes:

- Desarrollo del sector de atención y cuidado de las personas (dentro de los denominados nuevos yacimientos de empleo) mediante una extensa red de servicios sociales que cubran las necesidades de las personas dependientes. El sector público debe ser el principal promotor, debe articular oferta y demanda, garantizar su calidad, promover la profesionalización de estos trabajos y asegurar la regulación de las condiciones de trabajo.

- El sindicato debe contribuir a la regulación de este sector no permitiendo segregaciones ni estatutos laborales especiales. Dado que muchos de estos «nuevos trabajos» han sido realizados «privada y alegalmente» por las mujeres, intentar que no sea exclusivamente este el ámbito laboral hacia el que se dirijan, persistiendo en su segregación.

- Desarrollar en las empresas acciones positivas encaminadas a eliminar las discriminaciones directas o indirectas, previamente detectadas respecto a salarios, acceso, distribución de la jornada, clasificación profesional, formación, promoción, etc.. Constituir comisiones paritarias de igualdad para el seguimiento de la situación laboral de las mujeres y equilibrar su situación en las empresas (en la línea de las actuaciones realizadas mediante los programas comunitarios NOW que CC.OO. actualmente desarrolla).

- Utilización de la negociación colectiva como vehículo de impulso y desarrollo de la igualdad de oportunidades, eliminando las cláusulas discriminatorias que aún perviven y ampliando otras que faciliten la igualdad de oportunidades, impulsando la negociación de la propuesta sindical de un acuerdo interconfederal por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, realizada a las organizaciones patronales CEOE y CEPYME.

- Promover todas aquellas reformas legales necesarias para eliminar los elementos en que se sustenta la discriminación y permitan hacer de la igualdad una realidad. Entre ellas, el establecimiento de un marco legal para el desarrollo de la acción positiva.

De cara a las estrategias internas se debe trabajar con las siguientes orientaciones:

- Asegurar en todos los ámbitos posibles la información estadística desagregada por sexo (afiliación, resultados electorales, composición de órganos de dirección, empleo y otras estadísticas laborales). Establecer planes de trabajo por objetivos relacionados con la igualdad, evaluarlos y publicitar los resultados.

- Establecer objetivos para acercarse a una representación de las mujeres, en los órganos de dirección del sindicato, proporcional a la afiliación. Impulsar lo mismo en las candidaturas a órganos de representación unitaria.

- Promover una mayor participación de muje-

res en el sindicato, en los órganos de toma de decisiones, en la formación sindical, en las mesas de negociación colectiva, etc. Promover la afiliación e impulsar la transversalidad en todas las políticas sindicales.

- Avanzar en el uso del lenguaje no sexista, proyectar en las publicaciones sindicales la imagen y presencia de la mujer trabajadora y reforzar los cauces de comunicación de la Secretaría de la Mujer. Ampliar la difusión de la revista «Trabajadora» como medio de comunicación confederal especializado en el tratamiento de las políticas de género.

- Reforzar la colaboración entre las distintas secretarías confederales con la Secretaría de la Mujer para la elaboración de plataformas y evaluación de acciones y de acuerdos. Asimismo reforzar la acción hacia las mujeres en las áreas de formación sindical, formación profesional y salud laboral.

- Promover un Plan de Igualdad, que concretará los objetivos prioritarios a desarrollar durante el mandato congresual que va entre el séptimo y el octavo Congreso.

### 3.3.2. Juventud

Desde CC.OO. hemos desarrollado en los últimos años un trabajo específico hacia la juventud en el que debemos avanzar. La celebración de la primera Conferencia de Juventud centró las propuestas de acción y cambio que desde todo el sindicato debíamos afrontar y que deben seguir desarrollándose para cumplir los objetivos marcados.

Debemos seguir teniendo en cuenta en nuestras propuestas sobre empleo y acción sindical que los jóvenes son el colectivo más golpeado por el desempleo y la precariedad, que sufren la mayor temporalidad de los contratos y la más alta rotación en los puestos de trabajo.

Intervenir en las condiciones de trabajo de las ETTs, impulsar la transformación de contratos temporales en indefinidos, favorecer la utilización de los contratos formativos y del contrato de sustitución, son algunas de las acciones que debemos desarrollar para favorecer una mayor estabilidad en el empleo.

Desde CC.OO. debemos estar atentos a la desaparición de la Prestación Social Sustitutiva y al debate sobre un posible servicio civil, para desde nuestra acción sindical conseguir transformar en puestos de trabajo tareas que hoy se están cubriendo desde acciones voluntarias.

Uno de los retos más importantes que debemos afrontar es el de acercar más el sindicato a los y las jóvenes, para ello es necesario que nuestras propuestas sindicales y nuestra estructura favorezcan su participación y tengan en cuenta sus problemas a través de las siguientes medidas:

- Reforzar la colaboración entre las Secretarías

2

de Juventud y el resto de secretarías, para un mayor desarrollo de las propuestas sindicales hacia la juventud.

- Potenciar las Secretarías de Juventud en las uniones de nacionalidad o región y federaciones de rama.

- Favorecer una mayor participación de los afiliados jóvenes en los órganos de decisión del sindicato, impulsando su renovación y recogiendo de esta forma a los nuevos colectivos dentro del mercado de trabajo.

- Impulsar la afiliación a través de campañas específicas y promover a jóvenes trabajadores como representantes de CC.OO.

Es necesario que dentro del trabajo de extensión de nuestras propuestas avancemos en las relaciones interasociativas, potenciando el trabajo dentro de los Consejos de Juventud e impulsando líneas de trabajo común con las organizaciones juveniles.

### 3.3.3. Migraciones

CC.OO. debe seguir siendo un referente en el trabajo con los trabajadores y trabajadoras inmigrantes atendiendo uno de los fenómenos más importantes de los últimos años en nuestro entorno social y laboral, la afluencia de personas que, como consecuencia de los grandes desequilibrios entre Norte y Sur y de la injusta distribución de los recursos, llegan a nuestro país en busca de empleo y de unas mejores condiciones de vida.

Desde el desarrollo de los acuerdos adoptados en la Conferencia del Consejo Confederal de Migraciones, son varios los aspectos que debemos afrontar en lo más inmediato.

### El marco legal

No podemos obviar que desde 1985 hemos tenido un marco legal discriminatorio que ha limitado el acceso a gran parte de los derechos fundamentales y ha fomentado una concepción errónea de temporalidad del fenómeno migratorio. Entender la migración como un fenómeno transitorio y al servicio de la coyuntura económica para atender las ofertas de empleo que no cubre la mano de obra nacional, ha prefigurado una imagen del inmigrante como persona no cualificada y que ocupa un puesto de trabajo precario con mínimas condiciones de seguridad en el empleo.

Necesitamos una nueva política de extranjería no construida sobre la función policial y que no limite a una mera adaptación al ciclo económico, que ahora reclama la «importación de la mano de obra» para algunos sectores, sino que impulse un nuevo pacto de ciudadanía, basado en las políticas sociales y en la interculturalidad.

Además de nuestro esfuerzo, junto a otras muchas organizaciones, por modificar la llamada «ley de extranjería» por una ley que garantice los derechos de los extranjeros en España, debemos seguir ejerciendo un trabajo cotidiano que dé garantías a los derechos adquiridos por los inmigrantes. Prestando especial atención a la denuncia de los abusos sociales, laborales, económicos y humanos cometidos sobre muchos inmigrantes debido a su situación de irregularidad.

Seguir exigiendo una política activa de regularización de inmigrantes que se encuentran en situación irregular y puedan demostrar el desempeño de una actividad laboral o arraigo en nuestro país y que la expulsión se reduzca a casos excepcionales y siempre sea aprobada mediante resolución judicial, son dos de los aspectos en que CC.OO. debe seguir insistiendo.

Desde una perspectiva de futuro, si queremos garantizar que las políticas de inmigración refuerzan los derechos de las personas que emigran, es necesario que nuestras propuestas se centren en la construcción de una política europea de inmigración, algo que los países miembros de la Unión Europea ya han empezado a diseñar en el Consejo Europeo de Tampere. Propuestas que debemos desarrollar dentro de la CES, en la pretensión que el movimiento sindical europeo sea protagonista de un debate que afecta de manera directa o indirecta a todos los trabajadores.

Impulsar la ciudadanía europea para los nacionales de terceros países que residan de forma estable en la Unión Europea, la ampliación de la libre circulación, el derecho a voto en las elecciones municipales y europeas, garantizar los derechos de residencia y trabajo, el derecho a la reagrupación familiar, garantías jurídicas en las expulsiones o repatriaciones, así como establecer una política de regulación de los flujos de entrada y de regularización, deben ser los elementos que desde CC.OO. aportemos a la CES para el diseño de las políticas europeas de inmigración.

### Los inmigrantes y el mercado de trabajo

El mercado de trabajo ha sido en nuestro país el elemento clave y determinante a la hora de regular la presencia de trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

La discriminación laboral y la desigualdad laboral que sufren los y las inmigrantes, perjudica al conjunto de la clase trabajadora. La situación de irregularidad y de precariedad hace que muchos se vean empujados a trabajar en la economía sumergida y en condiciones laborales inferiores a las pactadas en los convenios, lo que provoca en muchos casos una desestructuración del mercado laboral y resta capacidad de intervención, mediación y negociación colectiva.

Luchar contra la discriminación laboral que sufren los y las inmigrantes significa actuar en tres frentes fundamentales: en el acceso al empleo y en los procesos de selección, en las condiciones de trabajo (salario, jornadas, etc.) y en la promoción laboral. La intervención sindical es fundamental para evitar, a través de la negociación colectiva y de la denuncia, que los inmigrantes sigan trabajando sólo en los sectores más precarios, que cobren por norma salarios inferiores a los pactados trabajando más horas, y que no accedan a la formación y promoción dentro de sus trabajos.

Para avanzar en esta línea es necesario impulsar las siguientes propuestas:

- Introducir en los convenios colectivos una cláusula general contra la discriminación y para la utilización de los mecanismos de vigilancia y control de actuaciones empresariales susceptibles de denuncia.

- Eliminación de las cláusulas de preferencia al primer empleo y de la restricción de sectores y actividades profesionales en las que pueden trabajar los trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

- Intervención de todas las estructuras del sindicato -y en especial de las federaciones de rama- en la prevención de los riesgos de desregulación de las condiciones laborales, mejorando la incidencia y el control sindical en los sectores donde se concentra el mayor número de trabajadores inmigrantes.

- Intervención de CC.OO. en materia de empleo, contratación y negociación colectiva, como instrumento eficaz para combatir el empleo irregular y el incumplimiento de las condiciones pactadas en los convenios colectivos o fijadas por la normativa.

- Combatir falsos discursos de competitividad en el empleo y actitudes racistas y xenófobas, desde la defensa de los derechos colectivos y de la igualdad.

- Intervenir en la regulación y condiciones de sectores que, como el servicio doméstico, son fuente de frecuentes discriminaciones sobre la población inmigrante.

### La estructura sindical frente al fenómeno de la inmigración

CC.OO. tiene una larga trayectoria de trabajo con los inmigrantes, en la acción y reivindicación de sus derechos, en la gestión y solución de sus demandas, y en la calidad de los programas específicos.

Sin embargo, debemos avanzar para que éstos se sientan más representados en nuestro sindicato y prestar más atención a su realidad y necesidades sociolaborales, desde una acción sindical positiva hacia el colectivo inmigrante y con un criterio transversal que impregne a todas las estructuras de ámbito territorial o sectorial, que debe pasar por:

• Promover el crecimiento afiliativo, mediante una atención sindical constante de los sindicatos de rama con más presencia de trabajadores inmigrantes.

• Fomentar su participación activa en el seno del sindicato, promoviéndoles como representantes de CC.OO. e implicándoles en la toma de decisiones.

• Promover su participación en los espacios de formación sindical.

• Impulsar espacios de colaboración con organizaciones de inmigrantes o que trabajen con ellos.

### Sindicalización de los CITE

Los más de cien Centros de Información a Trabajadores Extranjeros (CITE) que CC.OO. tiene en todo el Estado español, han supuesto desde su creación un instrumento muy útil en nuestra intervención con los y las inmigrantes; un volumen de trabajo y de actividad que cada año ha ido en aumento, es la mejor prueba de la buena aceptación que los CITE tienen entre la población inmigrante.

Teniendo en cuenta cómo ha ido evolucionando la inmigración en nuestro país y el trabajo específico que CC.OO. debe hacer en la mejora de las condiciones laborales de los inmigrantes, que hoy están sufriendo en muchos casos la precariedad y una desprotección ante los abusos laborales, debemos, sin perder de vista el trabajo específico que requiere la estabilidad jurídica de los y las inmigrantes, profundizar más en la normalización de su convivencia en la empresa, en el desarrollo de la negociación colectiva, evitando discriminaciones en derechos laborales, en su promoción y cualificación profesional, o en la lucha contra el racismo y la xenofobia en el trabajo.

Los CITE deben facilitar en este trabajo que CC.OO. sea el referente organizativo de los y las trabajadoras inmigrantes, adecuando su ámbito de intervención y su función a este objetivo, para ello deben estar encuadrados en la estructura territorial y ser la instancia mediadora entre el inmigrante y el sindicato de rama.

#### 3.3.4. Trabajadores con discapacidad

Se calcula que casi el 10% de los ciudadanos y ciudadanas de la UE están afectados de alguna deficiencia, que en cualquier momento de su vida social o laboral les puede suponer una minusvalía, dependiendo del grado de adaptación o accesibilidad del entorno físico o de comunicación. En nuestro país, las personas con la calificación legal de minusvalía llegan casi al millón y medio; de ellos, más de 900.000 en edad laboral, de los que sólo trabajan 1 de cada 3, si bien una parte de ellos son pensionistas de invalidez, que no han accedido a su rea-

daptación profesional tras el accidente o enfermedad invalidante. Con carácter general, pero particularmente entre los afectados de una minusvalía congénita, o producida en los primeros años de vida, se dan algunos perfiles comunes: una baja tasa de actividad, un cierto déficit formativo y un alto nivel de desempleo.

Con las premisas anteriores, CC.OO. deberá desplegar sobre estos trabajadores y trabajadoras una acción sindical e institucional basada en los aspectos siguientes:

• Educación y formación profesional. Reforzar las medidas de integración normalizada en la fase educativa de los niños y jóvenes con discapacidad, así como en los programas de formación reglada y ocupacional, mediante medidas de discriminación positiva en los programas, exigiendo la accesibilidad y adaptaciones acordes con cada necesidad y las dotaciones económicas suficientes. Así mismo, deberían desarrollarse más experiencias piloto que estudiaran y perfeccionaran los medios técnicos y pedagógicos más útiles para mejorar la accesibilidad y adaptación, consiguiendo así el mejor aprovechamiento de los recursos formativos por estas personas, reforzando sus capacidades y potencialidades.

• Orientación profesional, intermediación y empleo. Es imprescindible reclamar la especialización de los Servicios Públicos de Empleo, mediante un registro y área específica con equipos multidisciplinares de atención a estos trabajadores, haciendo accesibles físicamente todos sus edificios. Los SPE deberán impulsar y coordinar los programas de formación e intermediación, propios y desarrollados junto a las agencias de colocación de las asociaciones del colectivo (FSC-DISCAPACIDAD, SIL, etc.), estableciendo prioridades y líneas de intervención que optimicen las actuaciones y corrijan las disfunciones derivadas de la concurrencia de acciones, concentración de éstas sobre los mismos individuos, etc.

Debe mentalizarse a las asociaciones de personas con discapacidad sobre la importancia de corregir la proliferación actual de bolsas de empleo no contabilizadas en el registro del paro del INEM, que sobredimensionan la tasa de inactividad, justificando la menor dedicación de recursos, reclamándose políticas de activación de estos trabajadores. Además, debe pedirse que se incluyan, en los estudios estadísticos ordinarios, variables que permitan el conocimiento de la evolución de la actividad y el empleo de este colectivo.

Respecto de las políticas de empleo, se deberá tomar como referencia las medidas propuestas por el Consejo Económico y Social en su informe sobre la «Situación del empleo de las personas con discapacidad y medidas para su reactivación», de octubre de 1995, dada su vigencia, tratando de corregir progresivamente las políticas impulsadas por el Plan de Empleo pactado entre el Ministerio de Tra-

1  
bajo y Asuntos Sociales (MTAS) y la asociación del Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), particularmente en los aspectos que refuerzan la reclusión de estos trabajadores en centros especiales de empleo, convertidos en empresas protegidas económicamente, y en detrimento de su acceso a la empresa ordinaria. En todo caso, los sindicatos debemos reclamar de los poderes públicos la interlocución sobre estas materias y recuperar la capacidad negociadora sobre todos los aspectos relativos a los trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de profundizar en nuestras relaciones con las asociaciones del colectivo, iniciadas con los convenios suscritos con la Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos (COCEMFE) y la Confederación Nacional de Sordos de España (CNSE), a fin de contrastar nuestras propuestas y ampliar los apoyos a las mismas.

Desde CC.OO. debemos favorecer la integración laboral de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, posibilitando la normalidad en el trabajo, rompiendo las barreras que lo impiden.

Aunque la aprobación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) hacía prever un progreso considerable en la incorporación de las personas con alguna discapacidad al empleo ordinario, lo cierto es que las expectativas no se han cumplido, hoy siguen siendo muy pocas las empresas que cumplen la cuota del 2% de incorporación y la Administración ha sido incapaz de cumplir el 3% establecido en la ley. A pesar de este fracaso, desde CC.OO. debemos seguir insistiendo en el cumplimiento de esta cuota y favoreciendo a través de la negociación colectiva acuerdos que supongan empleo normalizado para discapacitados.

Es necesario rechazar las propuestas que sin repercutir en la mejora de las condiciones laborales de este colectivo, pretenden cambiar el cumplimiento de la cuota del 2% del empleo por acuerdos empresariales que marginan a las personas con discapacidad al empleo protegido como única posibilidad de trabajar.

CC.OO. debe intervenir sindicalmente en los Centros Especiales de Empleo, como centros específicos de discapacitados, para, mediante la negociación colectiva, regular condiciones de trabajo dignas y potenciar la transformación de empleo protegido en empleo ordinario.

Debemos favorecer la participación de trabajadores con discapacidades en CC.OO. promoviendo campañas de afiliación e implicándoles en la toma de decisiones sindicales, para ello es importante establecer acuerdos de trabajo y colaboración con las organizaciones específicas de discapacitados.

En el contexto de la UE, debemos reforzar la defensa de estos principios a través de la CES, propiciando el desarrollo de las directrices marcadas en el acuerdo suscrito entre esta organización y las patronales europeas (UNICE y CEEP) con fecha 19 de mayo de 1999.

### 2 3.4. *La negociación colectiva, clave de nuestra actuación*

El convenio colectivo es la expresión de la regulación colectiva de nuestros derechos y el camino principal para ampliarlos, mejorar nuestras condiciones de trabajo, la calidad de nuestro empleo y nuestra calidad de vida. Es, además, la columna vertebral de nuestra actividad sindical en los sectores y las empresas y, por lo tanto, una base sólida de nuestra capacidad de organización y de representación de los trabajadores, un camino imprescindible para ampliar la necesaria presencia sindical en las empresas, para asegurar la presencia del sindicato en todas y cada una de ellas.

La diversidad de situaciones derivada de un modelo de relaciones flexibles sólo podrá ser adecuadamente regulada desde la negociación colectiva. La negociación colectiva debe ser capaz de responder a situaciones y necesidades diversas en su mismo campo de aplicación, teniendo en cuenta un equilibrio en las demandas de diferentes colectivos con diferentes intereses. Por otro lado, sólo la adecuación y desarrollo a través de la negociación colectiva de disposiciones legales o normativas genéricas garantizará su plena eficacia en la preservación y mejora de los derechos de los trabajadores y trabajadoras al ser capaz de responder a necesidades distintas y diversas.

Pero el modelo actual de negociación colectiva está en crisis. Comprendida en ámbitos que no toman en cuenta la modificación de la estructura empresarial y productiva ni la desaparición de mecanismos reguladores vigentes antaño, pierde contenido y eficacia como elemento motor en la pugna de los trabajadores y trabajadoras por mejorar sus posiciones, dejando espacios que permiten al empresario la aplicación progresiva de mecanismos de adaptación no sometidos a la relación contractual y claramente lesivos para los trabajadores.

La negociación colectiva hoy debe preocuparse tanto de los contenidos como de la generación de ámbitos de intervención sindical. No se trata sólo de tener normas legales o convencionales que regulen los derechos, sino de establecer instrumentos de intervención sindical que garanticen la eficacia de su aplicación y la negociación de los cambios que afectan al empleo y a las condiciones de trabajo en las empresas. Cabe mencionar aquí la experiencia desarrollada a través de los Proyectos NOW, que con fondos comunitarios y relaciones transnacionales ha introducido en las empresas la negociación de medidas para la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, así como el impulso de la acción positiva.

La negociación colectiva deberá ser entendida como un proceso continuo. En un modelo de relaciones flexibles, las situaciones son cambiantes y a veces imprevisibles. La manera de gobernar los cambios será establecer sistemas que permitan en

el periodo de vigencia del convenio colectivo la continuidad de la negociación y el control del desarrollo en determinadas materias. Esto nos permite, además, abordar cambios a medio o largo plazo al tiempo que fortalece nuestra capacidad de intervención en la organización del trabajo en la empresa.

La negociación colectiva en este sistema requiere una mayor articulación sectorial que garantice una mayor coordinación entre distintas empresas en diferentes emplazamientos geográficos. Mayor articulación y vertebración de la negociación colectiva dentro de un mismo sector, abriendo espacios de intervención en todos los ámbitos. Mayor coordinación en el ámbito europeo, de forma que desde las distintas federaciones sectoriales de los distintos Estados pueda responderse adecuadamente a decisiones transnacionales.

Se trata de un modelo que exige contar con un nivel de afiliación que fortalezca a las organizaciones sindicales; exige una amplia cuota de representación en los órganos unitarios; exige una mayor capacidad de intervención sindical en la empresa sobre el conjunto de la organización del trabajo, y exige una gran capacidad de dirección sindical que desde una visión de conjunto pueda orientar nuestra actividad tanto en los sectores como en las empresas.

La actual situación nos obliga a prestar una especial atención a los procesos de segregación de empresas y a los procesos a desarrollar en la negociación colectiva en los grupos de empresa. Procesos que en algunos casos están suponiendo hoy la aplicación de diferentes convenios colectivos para actividades que antes se desarrollaban en la misma empresa y bajo la misma regulación contractual. En definitiva, parece que hay que buscar respuestas en convenios o acuerdos marco sobre aquellas cuestiones que son homogéneas para un grupo de empresa; acuerdos marco que regulen la relación entre empresas auxiliares y la principal, y acuerdos o normas que aseguren condiciones básicas y comunes para quienes trabajan en un mismo centro.

Si la información sobre la situación económica de la empresa y de los sectores siempre es una base necesaria para abordar la negociación, esta necesidad se acentúa en un modelo disperso que nos obliga a contar con la máxima información posible sobre las previsiones de evolución económica y su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

En definitiva, se trata de configurar convenios colectivos que sean eficaces como herramientas para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, que sean la referencia cierta para cualquier trabajador o trabajadora en materias como el salario, la jornada, la clasificación profesional, la promoción, la formación, la salud laboral, etc.

Tropezamos, sin embargo, con organizaciones patronales poco estructuradas y en ocasiones blin-

dados frente a la negociación colectiva. No nacen con este objetivo sino con el de constituirse como grupos de presión frente a las Administraciones Públicas (por su papel regulador y presupuestario) o por obtener así un mejor acceso a subvenciones o para regular la competencia en su sector. Así, son los propios empresarios los que dificultan que la negociación colectiva sea capaz de responder a las nuevas exigencias, sin que las confederaciones patronales tengan capacidad real de intervención.

Por todo ello, el sindicato debe jugar un papel fundamental en la dirección de la negociación colectiva, haciendo de ésta un eje fundamental de su actividad. Hay que asegurar un trabajo que persiga la mejora de la calidad de los convenios colectivos. Calidad de contenidos que debe repercutir en una mejor regulación de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Y ello requiere asegurar un trabajo de información, coordinación y dirección de los procesos de negociación, un trabajo que nos permitirá corregir algunas actuaciones y promover ejemplos de buenas prácticas, así como la formación, el apoyo y el asesoramiento para los negociadores ante la mayor complejidad de la negociación.

### 3.4.1. La estructura de la negociación colectiva

Una estructura de negociación dispersa, junto a una estructura empresarial fragmentada y en ocasiones refractaria a la negociación colectiva, nos exige más esfuerzos de los que las organizaciones sindicales podríamos atender con plena eficacia y sin desperdiciar recursos. En definitiva, la estructura de la negociación colectiva, la estructura empresarial y las estructuras sindicales chirrían en su relación.

Con las reflexiones anteriores presentes, a partir de la firma en abril de 1997 del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC), pretendemos conformar un nuevo sistema de negociación colectiva, teniendo en cuenta el respeto al principio de autonomía de las partes y el reconocimiento de que los modelos son múltiples.

Se trata de dotarnos de una estructura que dé mejor respuesta a los cambios descritos en las relaciones laborales, que incremente el potencial de movilización y que articule mejor la extensión de derechos. Para ello, las Federaciones Estatales han definido para sus respectivos ámbitos sectoriales objetivos concretos que deben ser tenidos en cuenta en todos los ámbitos de actuación.

Frente a un discurso patronal que, bajo el reclamo de la descentralización, sólo pretende fomentar la individualización de la negociación sobre las condiciones de trabajo y la marginación de las organizaciones sindicales en la regulación colectiva de las mismas, debemos promover la articulación y la vertebración de la negociación colectiva.

Los contenidos de los convenios colectivos no son ajenos a la estructura del conjunto de la nego-

ciación colectiva. Tan vana es la pretensión de agotar la negociación en un ámbito sectorial como la de hacerlo en un ámbito de empresa. Sólo la articulación entre los diferentes ámbitos de negociación permitirá la negociación de todas las materias, distinguiendo aquellas que deben quedar reservadas a un ámbito general y común a todo el Estado, las que deben ser negociadas en este ámbito pero remitidas a su desarrollo en las empresas o en ámbitos sectoriales autonómicos o provinciales, o las que quedan reservadas para su negociación en estos últimos. La articulación entre los distintos ámbitos de intervención sindical es la que permite el mutuo enriquecimiento de la negociación y sus contenidos.

Con los criterios que en cada caso sean marcados por las Federaciones Estatales habrá que proceder, por tanto, a la revisión de los ámbitos de negociación, tanto funcionales como territoriales, a la revisión de los contenidos de los convenios colectivos, y a la articulación entre los diferentes ámbitos, sectoriales y de empresa. La unificación y simplificación de ámbitos debe redundar en una mejora de los derechos regulados en los convenios, así como en una mejor capacidad de intervención sindical, agrupando convenios cuyos ámbitos funcionales no justifican diferentes regulaciones por referirse a actividades similares.

La desaparición de las ordenanzas laborales y los cambios sufridos por las normativas laborales, desplazando a la negociación colectiva la responsabilidad sobre la regulación de gran parte de los derechos laborales y de su desarrollo, junto a la ampliación de los espacios económicos y productivos, nos reafirman en el objetivo de desarrollar un marco más amplio de convenios generales para todo el Estado. Convenios que permitan no sólo una mejor regulación de los derechos, sino también dar cobertura contractual al máximo número de trabajadores, incluyendo a los sectores laborales emergentes y a aquellos sometidos a procesos de desregulación. Así, este ámbito de negociación es una pieza básica de la estrategia sindical a la que hay que dedicar el máximo de esfuerzos sindicales cuando haya patronal con la que establecer el proceso de negociación.

Los convenios estatales serán posibles y cumplirán su objetivo en la medida que respondan a las necesidades de los trabajadores, permitan su participación en el proceso y articulen correctamente el convenio estatal con los ámbitos de negociación inferiores (en muchas ocasiones preexistentes).

Con el claro objetivo de que la negociación colectiva sea un instrumento de solidaridad entre los trabajadores, asegurando su máxima extensión y la ampliación de sus contenidos, las Federaciones deben determinar en cada caso el tipo de convenio general y su articulación con los otros ámbitos de negociación, definiendo qué materias quedan reguladas en cada ámbito, de forma que quede claro el grado de complementariedad entre ellos.

En todo caso, hoy por hoy los convenios sectoriales provinciales siguen concentrando una gran parte de la negociación colectiva, afectando a la mitad de los trabajadores y trabajadoras con convenio. Para avanzar en el objetivo de conseguir que los convenios sectoriales refuercen los lazos de solidaridad entre todos los trabajadores mediante la consecución de nuevos derechos, debemos promover la agrupación de convenios con ámbitos funcionales similares.

Los convenios sectoriales autonómicos son un marco útil de negociación sectorial y territorial y contribuyen a la simplificación y mejora de los ámbitos de negociación para superar la dispersión y la desigualdad existentes en la regulación colectiva de las condiciones laborales. Los convenios autonómicos deben estar plenamente articulados con los convenios estatales, contribuyendo al desarrollo articulado de los mismos hasta los ámbitos de empresa, y pueden ser en ocasiones un paso previo obligado para la consecución del convenio general. En todo caso, debe ser decisión de cada Federación Estatal el determinar cuál es el mejor camino para construir una red de derechos a través de la negociación colectiva en todo el Estado.

El eje de la negociación colectiva se ha trasladado progresivamente al marco de la empresa, articulándola con otros más amplios pero más precisos que los de la actual negociación sectorial y definidos por los límites generales de los mercados. En este sentido, la racionalización de la negociación colectiva en la empresa debe llevar a vincularla a los convenios sectoriales respectivos, evitando que se conviertan bien en bastiones a veces corporativos e insolidarios que impiden la extensión de la negociación colectiva o bien en el fruto de la presión empresarial en las pequeñas empresas para eliminar derechos y empeorar las condiciones de trabajo. La articulación entre los convenios sectoriales y la negociación en la empresa permite el mutuo enriquecimiento de sus contenidos, la adecuación de regulaciones generales a condiciones particulares y la participación y vinculación de los trabajadores en los procesos de negociación.

### 3.4.2. La negociación colectiva en el ámbito europeo

CC.OO. considera una prioridad en el próximo periodo impulsar el diálogo social europeo, un marco europeo de relaciones laborales y un mayor papel de la CES como sindicato europeo, así como la coordinación de la negociación colectiva tanto en el ámbito de los diferentes Estados europeos como en los distintos sectores profesionales.

CC.OO. ha apoyado en el último congreso de la CES la decisión de constituir un Comité de Coordinación de las negociaciones colectivas. Una coordinación europea que tiene como objetivo contribuir a

una política de crecimiento y pleno empleo; formular propuestas comunes en materia de negociación colectiva; prevenir los riesgos de dumping social; promover un incremento de los salarios reales, fruto del crecimiento económico y de las ganancias de productividad; mejorar las condiciones de vida y de trabajo; asegurar una información y un análisis común sobre las negociaciones colectivas sectoriales e interprofesionales; definir objetivos comunes, y evaluar y coordinar las negociaciones europeas.

Debemos promover en cada Federación las políticas y estructuras adecuadas para la coordinación de la negociación colectiva sectorial y para reforzar el diálogo social en cada sector de la economía, impulsando medidas de apoyo técnico y práctico que la faciliten. Los Comités de Diálogo Sectorial europeos juegan para ello un importante papel.

Por otro lado, hay que prestar una especial atención desde las Federaciones europeas de rama a la dirección sindical de los comités de empresa europeos, órganos de representación que tienen como potencial una mayor capacidad de información, coordinación y actuación, pero que también arrastran el riesgo, de no haber una dirección sindical del trabajo en los mismos, de agravar las tendencias corporativas y generar decisiones adoptadas desde la visión sindical de la sede central de la empresa.

Dentro de la CES desempeñan una importante labor en la defensa de los trabajadores transfronterizos los Consejos Sindicales Interregionales (CSI). En nuestro país tenemos cuatro en la frontera luso española y dos en la franco española. Estos CSI están configurados por las organizaciones sindicales que perteneciendo su confederación a la CES tienen estructura regional. Desde que se aprobó la libre circulación de trabajadores, estos organismos han visto incrementada su labor en tareas de asesoramiento laboral, cuestiones de seguridad social, de negociación colectiva de los trabajadores que se desplazan a ambos lados de la frontera. Al mismo tiempo, se van creando organismos europeos transfronterizos, los EURES, para una mayor regulación del mercado de trabajo eurorregional favoreciendo la libre circulación de trabajadores y conciliando la oferta y demanda de empleo entre estos países. En el futuro pueden ser una herramienta eficaz para los flujos migratorios de trabajadores no comunitarios. Desde CC.OO., y en colaboración con las otras confederaciones europeas en el marco de la CES, debemos potenciar nuestra acción sindical en los CSI convencidos de que el sindicato europeo también se construye interviniendo en espacios comunitarios transfronterizos.

### 3.4.3. *El conflicto en el marco de la negociación colectiva*

Al igual que cambian los ámbitos y contenidos de la negociación colectiva, también se ven afecta-

dos los conflictos surgidos al calor de la misma. Ni su número ni su desarrollo se producen en los mismos términos y como sindicato estamos obligados a reflexionar sobre ello y considerar aquellas propuestas que puedan ser de mayor utilidad para los trabajadores.

La tendencia progresivamente decreciente de la conflictividad basada en la negociación colectiva puede ser explicada por algún motivo coyuntural como una mayor creación de empleo, una disminución de los procesos negociadores al alargarse la vigencia de los convenios, un mayor coste si relacionamos los descuentos salariales con los márgenes de disputa salarial, etc. Pero hay otros motivos de mayor calado.

En primer lugar, podríamos destacar que, ante la situación de desempleo y de temporalidad, la capacidad de movilización colectiva se ve limitada en la medida en que lo está la capacidad de organización colectiva. En esta situación, el principal motivo de conflicto está en la regulación del empleo: la pérdida del puesto de trabajo o la modificación substancial de las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral son los elementos fundamentales del conflicto.

En segundo lugar, las modificaciones ya señaladas de la estructura productiva y la fragmentación empresarial dificultan la coordinación en los procesos de movilización. La necesidad de ampliar nuestra capacidad de organización y afiliación se hace sentir también en estas ocasiones de conflicto.

En tercer lugar, el desarrollo de las nuevas tecnologías y la mayor interconexión entre diferentes sectores y empresas disminuye en ocasiones la eficacia de la huelga. Nos obliga a promover diferentes sistemas de movilización que permitan abrir paso a las reivindicaciones sindicales y conseguir al mismo tiempo el máximo grado de legitimación social.

Siendo la huelga uno de los principales instrumentos de defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, estamos obligados a utilizarlo de la forma más adecuada y siempre bajo la dirección sindical. En concreto, en servicios esenciales para el conjunto de la población y para conseguir el mayor éxito y la mayor legitimidad social posibles, debemos procurar que la realización de una huelga en los mismos esté precedida de una amplia información entre los trabajadores convocados y hacia la población potencialmente afectada, para evitar en la medida de lo posible perjuicios a quienes deben acceder a estos servicios esenciales; de la mayor unidad de acción sindical posible; de un proceso interno de decisión que, para asegurar el éxito de la convocatoria, haga partícipes de esta responsabilidad a otras estructuras del sindicato, y del compromiso preestablecido de utilización de las vías de solución extrajudicial de conflictos.

El desarrollo de la autonomía colectiva en el ámbito laboral ha conducido en los últimos tiem-

pos a un mayor protagonismo de los agentes sociales, que se ha manifestado en un doble sentido. Por un lado, en un mayor protagonismo de la negociación colectiva, que ha ido acompañada de la definitiva derogación de las Ordenanzas y Reglamentaciones laborales. Por otro, en la creación de organismos extrajudiciales de solución de conflictos de ámbito estatal y de Comunidades Autónomas, a través de los cuales los interlocutores sociales alcanzan acuerdos que dan solución a sus propios conflictos. Estos organismos permiten recuperar espacios de negociación, resolver conflictos «calientes» antes de llegar a la realización de una huelga y establecer cauces estables de relación entre sindicatos y patronales.

En estos momentos se puede afirmar que con carácter general están funcionando casi todos los sistemas autónomos de conflictos laborales. Tenemos logros comunes, aunque también las dificultades son comunes. Nuestro compromiso está en reforzar estos sistemas dotándolos de mayor eficacia en su intervención, promoviendo la mejora de la calidad de sus actuaciones y extendiendo la utilización de los mismos a todos los sectores y empresas que todavía permanecen al margen.

En este sentido, es necesario afianzar la fórmula de la mediación para la solución de todo tipo de conflictos jurídicos o de intereses potenciando soluciones negociadas y, en el caso de que ello no fuera posible, acudir a la fórmula arbitral voluntaria, rompiendo con la costumbre de acudir al procedimiento judicial para la solución de los conflictos.

Asimismo, es necesario resolver los problemas jurídicos de encaje de los sistemas extrajudiciales con el ordenamiento jurídico estatal, a través de las necesarias reformas de la Ley de Procedimiento Laboral y del Estatuto de los Trabajadores, para dotar de mayor eficacia y seguridad jurídica a las actuaciones de los organismos extrajudiciales de solución de conflictos.

#### 3.4.4. La participación

CC.OO. tiene el profundo convencimiento de que sólo con la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la negociación colectiva se garantiza el enriquecimiento de la misma, empezando por la propia elaboración de las plataformas de negociación. Una participación que permita incorporar propuestas e ideas y que es imprescindible para conseguir una identificación de los trabajadores con los objetivos propuestos y con los resultados logrados, para asegurar un respaldo colectivo y mayoritario que dé fuerza a la posición sindical en la mesa de negociación.

Una participación que permita tratar específicamente aquellas situaciones que lo requieran e incorporar a las reivindicaciones colectivas la especificidad de las demandas expresadas en función de la

edad, el género, la modalidad contractual, el tamaño de la empresa, la categoría profesional, su posición estratégica, etc. Vincular estos colectivos a la elaboración de las plataformas y a la negociación de los convenios permitirá su identificación y nos permitirá conocer mejor sus realidades, integrar sus demandas y acercarlos a nuestra organización. Dicha participación deberá articular mecanismos para la eliminación de cláusulas discriminatorias aún existentes en la negociación colectiva.

De manera especial, hay que asegurar la participación de todas las personas afiliadas a CC.OO. en la elaboración de las propuestas, en el seguimiento de todo el proceso de negociación y en la toma de decisiones. La negociación del convenio colectivo debe ser un proceso que refuerza los lazos entre la afiliación y que nos da nuevas oportunidades para ampliar nuestra base organizativa.

Esta participación se debe dar con el mayor grado de unidad de acción sindical posible, en especial y de manera relevante con la UGT. La elaboración de plataformas unitarias para la negociación del convenio colectivo, la preparación conjunta de la estrategia de negociación, las decisiones adoptadas de forma común en el proceso de negociación, requieren un gran esfuerzo por parte de ambas organizaciones pero son la base esencial para obtener buenos resultados en un proceso cuyo objetivo es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de millones de personas. Por eso, para CC.OO. la firma de acuerdos de eficacia limitada no es más que la expresión de un fracaso en los procesos de negociación que estamos dispuestos a evitar buscando en todo momento el mayor nivel de consenso y acuerdo posible.

### 3.5. La acción socioeconómica y el Estado Social

Las conquistas conseguidas en relación a pensiones, prestación por desempleo, asistencia sanitaria pública o servicios sociales son logros de la izquierda política y el movimiento sindical. Junto con el derecho del trabajo (regulación legal y negociación colectiva, derecho de huelga y derechos sindicales) y con políticas de viviendas, educación pública e inversión pública, constituyen para CC.OO. no sólo un legado a consolidar y mejorar, sino un ancho y estratégico campo de acción sindical que excede el ámbito del centro de trabajo y del sector.

#### 3.5.1. La defensa del Estado Social

Estas instituciones que componen el llamado «Estado Social» tienen su núcleo más visible en el Estado del Bienestar, conjunto de políticas e instituciones que redistribuyen una parte nada desdeñable de la riqueza generada en la sociedad y la redis-

tribuyen con arreglo a criterios políticos. Gracias a esta redistribución fuera del mercado, capas enteras de la población, alejadas del mercado de trabajo, pueden con sus prestaciones acceder al consumo, las personas tienen garantizada una asistencia sanitaria digna o un acceso asequible a la educación pública. Con estos ingredientes, la sociedad europea ha conseguido economías prósperas y sociedades cohesionadas. Sin dejar de aspirar a modelos sociales más justos, la izquierda, pugnando por consolidar y mejorar estas políticas, ha dejado una huella de solidaridad, equidad y seguridad.

Estas políticas tienen su reverso en una presión fiscal más alta que la existente en otros ámbitos (EE.UU.) donde los servicios públicos son mercancías que los individuos deben buscar en el mercado.

La defensa del Estado Social y, en consecuencia el valor de los servicios públicos forman parte intrínseca del modelo europeo de desarrollo, tal y como se recoge en la «Carta de los Servicios Públicos de la Confederación Europea de Sindicatos». Apoyamos decididamente la construcción europea sobre la base de una Unión que combine la eficiencia económica y el respeto al medio ambiente con la promoción de la igualdad y la solidaridad, asegurando el acceso de todos los ciudadanos europeos a unos servicios públicos de alta calidad y de interés general, asegurando en base a la igualdad: el acceso, su seguridad y continuidad, a la vez que se potencia el control democrático y la transparencia en la gestión de los servicios públicos.

### 3.5.2. Las reformas del Estado Social

Nunca los poderes económicos ni la derecha conservadora han dejado de ver en ese sector «extramercantil» de la economía un mercado potencial, una fuente de presión fiscal que consideran excesiva para la competencia y un «peaje» a pagar a la política.

Por otra parte, la elevación del nivel de vida de muchas capas sociales hace que muchas personas, que pasan a engrosar el club de los satisfechos, rechacen las cargas fiscales o aboguen por sistemas de protección más a su medida, por considerar que su status económico les permite acceder en el mercado a bienes y servicios más apropiados que los aportados por el Estado.

Lejos de disminuir las demandas de protección, hay capas sociales amplias que están en la marginación; la esperanza media de vida hace a los pensionistas y jubilados acreedores de prestaciones durante periodos más dilatados, y la quiebra de la familia tradicional, con la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, hace necesario replantear el papel de cuidados que jugaba dicha familia.

Dados los cambios en el mercado de trabajo, parece necesario revisar los requisitos para el acce-

so a determinadas prestaciones, ya que de lo contrario son muchos los trabajadores y trabajadoras que no podrán acceder.

Con referencia a los servicios sociales, es fundamental desarrollar más todos los servicios para cuidado de los necesitados, ancianos, discapacitados, etc.

Son nuevos retos para el Estado del Bienestar. Estos retos deben ser detectados en primer lugar por los defensores del modelo, los sindicatos y la izquierda. Y deben ser éstos los que propugnen medidas que, contrarrestando las tendencias a la privatización y a la insolidaridad, reconstruyan constantemente estas políticas redistributivas para hacerlas más eficaces y más legitimables socialmente.

En nuestro país, el Estado de las Autonomías ha descentralizado no sólo la administración sino las políticas (fiscalidad, servicios sociales, sanidad, enseñanza, etc.). El sindicato debe contribuir con sus propuestas a que no se quiebre la cohesión interterritorial para evitar que se desarrolle un mosaico de situaciones que cree diferencias entre ciudadanos por su lugar de residencia.

CC.OO. debe mantener su intervención permanente en la reforma de los segmentos de la protección social.

### Pensiones

Tras el Pacto de Toledo y su desarrollo por acuerdo del Gobierno con los sindicatos mayoritarios ha mejorado la situación económica de la Seguridad Social, a lo que ha contribuido además la tasa de crecimiento del PIB de los últimos años. Se han mejorado las pensiones, en particular las más bajas, y también se ha progresado en la aproximación de las cotizaciones a los salarios reales. De ahora en adelante deberemos:

- Impulsar otro acuerdo político que despeje definitivamente las dudas sobre el futuro del sistema contributivo y de reparto.

- Negociar cualquier reforma de las prestaciones, preservando la cuantía: revalorización automática al IPC, tope de pensión máxima relacionada automáticamente con cotización máxima, garantía de mínimos y proseguir la convergencia de regímenes aproximando más cotizaciones y salarios.

- Impulsar la separación definitiva de fuentes de financiación del sistema, reservando las cotizaciones sociales para el pago de las pensiones contributivas y destinando los impuestos generales a complementar a mínimos pensiones no contributivas (PNC), asistencia social y sanidad.

- Progresar en la constitución del fondo de reserva.

- Mover el tope (cotización antes de 1967) para poder acceder a la jubilación anticipada y suavizar los llamados «coeficientes reductores».

- Garantizar que las cotizaciones sociales son suficientes y que sus modificaciones no atenten contra la estabilidad futura del sistema.
- Seguir impulsando mejoras de las prestaciones bajas, pensiones mínimas y Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

## Sanidad

Proseguir la defensa del Sistema Nacional de Salud (SNS), modelo universal más equitativo y más eficiente que el modelo contributivo y profesional propio de los modelos de seguro social. Por ello debemos defender:

- Financiación pública y universalización real de la extensión del SNS, con inclusión a todos los efectos de los inmigrantes en el campo de la atención sanitaria.
- Provisión prioritariamente pública de las prestaciones sanitarias.
- Gestión eficiente económicamente, transparente y participativa. Frente a las modificaciones de las fórmulas de gestión de los componentes del SNS, oponerse a la instauración de «mercado interno» o competencia entre dispositivos sanitarios públicos, evitando la quiebra de la igualdad en el acceso de todas las personas a las mismas prestaciones del SNS.
- Dentro de nuestra aspiración a una gestión eficiente desde criterios sociales y económicos, seguimos propugnando la reducción drástica del gasto público en medicamentos mediante la institución pactada de una lista positiva de medicamentos, la utilización de genéricos, la política de precios de referencia y de educación sanitaria de la población.
- Establecer dispositivos de atención socio-sanitaria favoreciendo la atención personalizada y a domicilio, desde la atención primaria y la especializada, con particular atención a los mayores y a las personas con dependencia.

## Educación

Es la base para lograr una sociedad más libre, solidaria y justa, contribuyendo a hacer posible la igualdad de oportunidades para todo el mundo. El propio desarrollo de la sociedad de la información coloca al sector educativo como una de las prioridades para eliminar las barreras que dificultan el acceso al conocimiento y agravan las desigualdades sociales y territoriales. Por todo ello, hay que:

- Promover una enseñanza que ayude a adquirir y manejar los conocimientos de manera crítica e independiente y fomente entre los alumnos los valores que les ayuden a ser ciudadanos comprometidos, solidarios y tolerantes.
- Garantizar la adquisición y actualización de competencias claves para poder adaptarse a los rá-

- pidos cambios en la sociedad, la economía y el mundo del trabajo.
- • Contribuir a reducir todo tipo de discriminación, con especial hincapié en una educación superior del reparto tradicional de papeles que todavía hoy representa un obstáculo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- • Desarrollar una formación profesional integrada en sus tres vertientes (reglada, ocupacional y continua) que permita el acceso a una cualificación adecuada para el acceso a una profesión.
- • Potenciar el servicio público universitario, considerándolo un factor estratégico del desarrollo futuro. Para ello habrá de dotarse de los recursos que dicha condición implica.
- • Asegurar una enseñanza pública, laica y tolerante, que comprenda la educación como un sistema básico de cohesión social en el que la formación, en su sentido más amplio, prime sobre otras consideraciones.

## Servicios sociales

Dado que este campo de la protección social reside a efectos de regulación en la legislación básica de las CC.AA. y las dificultades prácticas para conseguir nuestra pretensión de una norma armonizadora de prestaciones básicas, debemos:

- Fijar como reivindicaciones universales y a impulsar en todo el ámbito del Estado el establecimiento de una renta familiar digna para las familias sin subsidio de desempleo ni otra prestación pública con una prueba de rentas familiares a determinar, denunciando la insuficiente cuantía, extensión y eficacia de las actuales rentas de inserción.
- Reivindicar de las CC.AA. políticas de cobertura de necesidades reales de las personas mayores (residencias, centros de día, atención a domicilio, etc.), y sostenidas sobre iniciativas estructurales y duraderas en el tiempo y no sobre coyunturas electorales que las hacen vulnerables y poco eficientes.
- Establecimiento de planes para inserción laboral de jóvenes, mujeres y parados de larga duración (PLD).
- Núcleos de empleo para atención a las personas dependientes.

## Protección ante el desempleo

Hemos presionado en el último periodo para que al menos los PLD con responsabilidades familiares accedieran a una cobertura digna, establecida como derecho subjetivo y vinculada o no a la aplicación de políticas de inserción laboral. Ni la sociedad ni el gobierno se han sensibilizado suficientemente ante esta reivindicación. Lejos de abandonarla, CC.OO. debe desarrollar en este terreno toda la capacidad de presión posible para evi-

tar que un segmento importante de trabajadores deje de estar cubierto por el paraguas de la protección pública y que, al ser de difícil reinserción laboral, no tenga otro destino que la marginación crónica.

Por ello, al tiempo que intentamos reivindicar y conseguir de las CC.AA. una renta familiar digna que cubra a todo este colectivo, debemos plantear a la Administración Central:

- Una reforma de la protección contributiva, modificando las condiciones de acceso y los periodos de cobertura, acomodándola a la situación de precarización del mercado de trabajo.

- Una reforma de la prestación no contributiva con financiación suficiente proveniente de impuestos generales tendente a establecer una renta generalizada para las personas en paro sin prestación y sin renta familiar superior a un mínimo establecido. La presión coordinada sobre CC.AA. y Gobierno central puede ser un instrumento útil de sensibilización de la sociedad y de los grupos políticos.

CC.OO. debe seguir interviniendo con sus reivindicaciones y propuestas en campos como el de la fiscalidad (suficiente, progresiva y equitativa), vivienda (como bien de necesidad social), educación (como principal plataforma de la igualdad de oportunidades), servicios públicos básicos (transportes y comunicación), por considerar estos campos como instrumentos de igualdad y de redistribución, en línea con lo acordado en anteriores congresos.

### 3.5.3. *El Estado Social en el Estado de las Autonomías*

El desarrollo del Estado de las Autonomías traslada hacia éstas un mayor grado de responsabilidad en la adopción de decisiones políticas, la elaboración normativa y la gestión de servicios y prestaciones hasta ahora reservados al ámbito de la Administración del Estado. Esto nos obliga a revisar nuestros instrumentos organizativos para asegurar que todas las organizaciones de CC.OO. juegan un papel activo en el cumplimiento de nuestros objetivos generales de cohesión e igualdad.

En el próximo periodo, la sanidad y la enseñanza pública serán ya de la total competencia de los Gobiernos autonómicos. También tienen competencias en relación con el empleo y no sólo gestionan, sino que determinan parte de la recaudación fiscal. Todo ello configura ya a los Gobiernos autonómicos como fuertes interlocutores en muchas materias relacionadas con la calidad de vida y con la renta disponible de los ciudadanos.

Al mismo tiempo, los Gobiernos autonómicos son ya un fuerte sector empresarial en actividades con gran número de asalariados y con fuerte repercusión en la redistribución de la riqueza y del bienestar (educación, sanidad, políticas sociales). Su orientación política será la que determine, sin violentar la legislación básica del Estado, si estos ser-

vicios se prestan en régimen de provisión pública o de concierto privado y si la calidad y cantidad de las plantillas de empleados públicos es una u otra.

Por ello, las Uniones Regionales (UU.RR.) y de nacionalidad deben asumir con plenitud sus funciones de reivindicación en este campo socioeconómico donde juega el sindicalismo de clase y confederal y de la misma forma serán necesarias fuertes organizaciones de las Federaciones en los territorios para asumir su papel de interlocutor en negociaciones y reivindicaciones laborales.

Ambas realidades requieren una fuerte función de coordinación y estrategia general tanto en el ámbito de las Federaciones de servicios públicos como en el de la Confederación Sindical de CC.OO.

Por ello, es necesario que la Comisión Ejecutiva Confederal se dote de un mecanismo estable de coordinación de este área de trabajo, donde las UU.RR. y de nacionalidad y la o las áreas confederales que cubran el trabajo en relación con políticas presupuestarias, protección social, políticas industriales, establezcan análisis y estrategias tendentes a cubrir objetivos generales (equidad, cohesión social, igualdad, etc.), a repartir responsabilidades para su consecución y evaluaciones sobre resultados (planes de empleo, planes industriales, transferencias de servicios, regulaciones fiscales, etc.).

### 3.6. *La importancia del sector público*

Las empresas y los servicios públicos están siendo sometidos a una profunda transformación que los pone en cuestión como pilares esenciales para la disminución de las desigualdades sociales y territoriales, la redistribución de la renta y la riqueza y a favorecer un crecimiento económico sostenible y equilibrado, la defensa del Estado del Bienestar y la vertebración democrática de la sociedad.

Arropados por la ideología liberal y por las expectativas de negocio, se pretende dismantelar sectores públicos rentables, poniendo en cuestión tanto el propio concepto de servicio público como su extensión, conformándose el binomio liberalización-privatización como un potente elemento de disgregación social y territorial.

Las políticas de privatización de empresas públicas, los procesos de liberalización de sectores que proveen servicios esenciales o la exteriorización de actividades de algunos servicios públicos hacia empresas privadas, son las principales transformaciones sufridas en los últimos años.

#### 3.6.1. *Las transformaciones de las administraciones y de los servicios públicos*

Las Administraciones Públicas de los países desarrollados, particularmente las de los europeos,

están implicadas desde hace más de dos décadas en una serie de profundos cambios que responden a un fenómeno de adaptación a las transformaciones de entorno existentes en las sociedades contemporáneas y, supuestamente, a la pretensión de mejorar la prestación de servicios públicos que aquéllas ofrecen a los ciudadanos.

Las Administraciones Públicas españolas no son ajenas a estos cambios porque, además de las transformaciones endógenas y exógenas de contenido social, político, tecnológico, económico y cultural que se han producido a lo largo de las dos últimas décadas, en España se han dado simultáneamente cambios muy específicos en nuestra realidad como son la transición y consolidación democrática, la descentralización territorial del Estado, más política que meramente administrativa, y, aunque tardío en comparación con la mayoría de los países de la Unión Europea, un significativo desarrollo e institucionalización de lo que se puede entender como un Estado de Bienestar avanzado.

Pese al manido uso que se hace en muchos foros de debate social, político, sindical y mediático del término modernización, es, sin duda, el que mejor conceptúa este conjunto de fenómenos adaptativos de las instituciones públicas, en particular de las administraciones, a los cambios de entorno de las sociedades contemporáneas.

Un hecho constatable es que los procesos modernizadores observados en los países desarrollados, desde la perspectiva de la gestión pública y de la reforma del Estado, son bastante similares, constatándose que las coincidencias son comunes a las reformas más globales y a las parciales y lo son, también, a las reformas prácticamente ultimadas y a las incipientes, con *transversalidad política* de estos procesos de cambio, al menos en las líneas maestras de sus arquitecturas organizativas.

Las coincidencias en los discursos modernizadores sobre la reforma del Estado y las Administraciones Públicas se deben, fundamentalmente, a que comparten similares claves de diagnóstico en cuanto a aquello que se pretende superar: el modelo clásico-burocrático de organización de las administraciones y de los servicios públicos, basado fundamentalmente en los valores de la jerarquía, la centralización, el control y en un estricto cumplimiento de las normas, que es como se ha venido entendiendo hasta ahora el modo de legitimar socialmente la acción pública de gobierno. Es decir, los distintos fenómenos reformadores parecen intentar alumbrar, independientemente de quien los formule, un nuevo modelo de gestión pública o, dicho de otro modo, una nueva forma de pensar sobre la acción de gobernar y sobre cómo ha de materializarse ésta. Tal nuevo modelo pretende, en principio, la búsqueda de la calidad en la prestación de los servicios públicos con la inevitable orientación a satisfacer las demandas ciudadanas, la búsqueda de la eficiencia y el ahorro, de la descentralización territorial y funcio-

nal y la reducción de respuestas a la cambiante realidad actual mediante normas positivas.

Sin embargo, este proceso de alumbramiento de nuevos modelos de gestión pública es enormemente complejo y carente de toda linealidad por cuanto, aunque se haya extendido suficientemente el sentimiento de la falta de adecuación y mal funcionamiento del modelo burocrático de gestión ante los intensos cambios de las demandas sociales, los rasgos nítidos de los nuevos que han de sustituirle no parecen surgir todavía con plena capacidad para dibujar un nuevo mapa de conocimiento sistemático de la realidad cambiante a la que cotidianamente se hace frente desde las Administraciones Públicas. Se produce, por tanto y desde hace bastante tiempo, una convivencia no siempre pacífica entre el modelo burocrático de gestión pública que se resiste a ceder y mantiene, todavía con fuerza, su alto grado de influencia, y el conjunto de nuevas ideas, valores y hábitos que van apareciendo y que propiciarán el nacimiento de nuevos modelos de gestión que acabarán por superar al modelo tradicional.

Además, es evidente que los distintos proyectos modernizadores del modelo burocrático de gestión pública no son neutrales; bien al contrario, son inherentemente políticos e ideológicos, y su construcción no es fruto de la conquista científica sino de la conquista política de una verdad, la mayoría de las ocasiones desde la primacía de los medios de comunicación.

En cualquier caso, si la sociedad y el propio sistema democrático han de ser capaces de modernizar sus Administraciones Públicas para poder sostener los servicios de un Estado de Bienestar avanzado, el sindicalismo confederal debe ser un verdadero impulsor de tal modelo y de su permanente adaptación.

Ante estos retos a los que nos enfrentamos, no podemos limitarnos a ser meros espectadores de una realidad que otros están dispuestos a cambiar, y que ya están cambiando, o, como mucho, a ser simples agentes críticos con todo proyecto de cambio sin discernir entre lo positivo y negativo que pueda conllevar. Tampoco podemos caer en la tentación de practicar por su mayor comodidad un sindicalismo de corte corporativo, olvidando la incidencia que los servicios públicos tienen sobre el resto de asalariados y sobre la ciudadanía, sin considerar el papel que a Comisiones Obreras le corresponde como agente institucional en la globalidad del sistema democrático español.

Por lo tanto, debemos ser capaces de acuñar y asumir colectivamente un mensaje nítido, y ser capaces de difundirlo a toda nuestra afiliación, a los empleados públicos y a los ciudadanos, construido sobre dos soportes esenciales: que somos los primeros interesados en una modernización progresista de las Administraciones Públicas para que éstas procuren la satisfacción de las necesidades de

1 los ciudadanos, y que, puesto que tal modernización sólo puede ser implantada con éxito ganando el apoyo de la mayoría de los empleados públicos, queremos contar con su implicación para hacerla posible.

De lo dicho hasta aquí se deduce una serie de retos para Comisiones Obreras en las Administraciones Públicas, que expresados en términos concretos de líneas de trabajo se pueden resumir en:

- Impulsar la reforma de las Administraciones Públicas, en línea con el mandato constitucional y para su democratización, con el objetivo de conformar estructuras administrativas que aseguren una ágil prestación de servicios con la máxima eficiencia. En este sentido, creemos que una pieza fundamental de la reforma está en un Estatuto de la Función Pública, que garantice el derecho a la negociación colectiva, la estabilidad en el empleo, el desarrollo de la carrera profesional, junto al conjunto de derechos de los empleados públicos.

- Nuestra verdadera misión no puede ser otra que defender y promover la provisión por parte de las Administraciones de servicios públicos universalizados como la educación, la formación, la información, la salud, la vivienda, el transporte, las comunicaciones, el medio ambiente, la justicia, pues ellos constituyen la infraestructura social básica para conseguir la convivencia, el bienestar de los ciudadanos, la cohesión social, una auténtica igualdad de oportunidades y un sistema de equidad que favorezca el desarrollo de la democracia.

- Normalizar instrumentos y espacios de intervención sindical en las Administraciones Públicas cuando, en respuesta a necesidades y demandas de los ciudadanos, sea preciso abordar procesos de reestructuración de las propias Administraciones y de los servicios que éstas prestan.

- Debemos promover desde nuestras reivindicaciones sindicales los valores que han de presidir una auténtica modernización progresista de las Administraciones Públicas. Valores que han de representar la gufa del actuar de éstas y de todos aquellos que en ellas trabajan. De este modo, valores como el respeto a la neutralidad e imparcialidad en la actuación de los trabajadores públicos, la igualdad ante la ley, la audiencia a los interesados, el acceso al empleo público conforme a los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad y la búsqueda de los máximos niveles de honestidad de los empleados públicos han de ser sumamente cuidados en todas nuestras acciones y propuestas reivindicativas con el objetivo de no entorpecer su realización efectiva.

- La fuerza del trabajo en las Administraciones Públicas no es ajena a las influencias que ejercen la fragmentación de intereses existente en la sociedad y el corporativismo consiguiente. Por ello, Comisiones Obreras hemos de practicar una acción sindical que tenga en cuenta esta realidad que en gran medida fluye de abajo hacia arriba en unas Admi-

2

nistraciones muy complejas y fragmentadas. De ahí que sea necesario compaginar la flexibilidad, a través de una negociación colectiva descentralizada, para atender intereses muy diversos, con marcos de negociación centralizados, incluso en el nivel estatal, que permita integrar en un modelo sindical coherente y solidario las distintas peculiaridades regionales, locales, centrales y funcionales presentes en las Administraciones Públicas españolas.

- Es necesario que sepamos aceptar la participación individual de los empleados públicos en la mejora de la calidad de los servicios, sin renunciar por ello a la participación sindical. La filosofía y la práctica de la calidad en la prestación de los servicios públicos exigen la participación e implicación de los trabajadores, pero dicha participación debe ser compatible con la participación sindical en el diseño e implantación de los planes de calidad. Dicho de otro modo, la dimensión individual de estos procesos no tiene por qué negar la dimensión colectiva.

- Aunque es cierto que en lo referente al funcionamiento de las Administraciones Públicas y a la regulación de las condiciones de trabajo de sus empleados, cada Estado miembro de la Unión mantiene, por el momento, un altísimo grado de autonomía para actuar en su territorio, no debemos desaprovechar las oportunidades que nos brindan el intercambio de información y el aprendizaje mutuo con otros sindicatos europeos en el marco de la Confederación Europea de Sindicatos.

- Es necesario que desarrollemos trabajos de investigación sobre las consecuencias imprevistas de muchos de los programas de modernización implantados, para lo cual es muy conveniente la colaboración del sindicato con instituciones del mundo académico y científico.

- En España, casi la mitad de los empleados públicos son mujeres, casi la mitad son técnicos y profesionales, un porcentaje muy significativo pertenecen a familias donde trabajan ambos cónyuges, muchos de ellos tienen y tendrán personas de la tercera edad a su cargo y niños a los que cuidar, un gran número de ellos estudian carreras universitarias, cursos de postgrado o doctorados y casi todos han visto cómo su cambiante entorno de trabajo les obligaba a conocer nuevas tecnologías e, incluso, a adaptarse a la realización de trabajos de nuevo tipo. La reivindicación, la acción sindical, las campañas de afiliación, los servicios sindicales, la orientación de la formación y el reciclaje han de tener en cuenta estos cambios y las nuevas necesidades que de ellos se desprenden.

- Comisiones Obreras en las Administraciones Públicas debemos seguir practicando una política sindical centrada en el empleo, especialmente en sus aspectos cualitativos. De ahí, las necesarias reivindicaciones por la reducción de jornada, ligadas a la creación de nuevos puestos de trabajo; ver las

posibilidades que en determinados servicios públicos pueda ofrecer el trabajo flexible y a tiempo parcial, y, en fin, la búsqueda de la explotación de nuevos yacimientos de empleo (asistencia domiciliar, ayuda a disminuidos, vivienda, cultura y medio ambiente) que, aunque no sea público en sentido estricto, esté vinculado a actividades cuya provisión es responsabilidad de las Administraciones Públicas.

### 3.6.2. *La privatización de empresas y la liberalización de sectores*

Las privatizaciones no tienen los efectos positivos que algunos pretenden sobre el déficit público o la eficiencia empresarial. Por el contrario, las empresas públicas están quedando en manos de las multinacionales extranjeras o del capital financiero, que consigue de esta manera hacerse con valores muy interesantes por un precio barato. Las privatizaciones se explican hoy más que nunca por un planteamiento ideológico neoliberal, que persigue que las partes rentables del sector público pasen a manos de una minoría de agentes privados, mientras que el Estado ve limitado su papel a la gestión de las partes no rentables.

Estamos por la cooperación entre el capital público y privado, siempre y cuando esto no interfiera en el logro de los objetivos sociales que se le pudieran asignar a la iniciativa pública empresarial. Por tanto, estamos a favor de que la empresa pública se alíe con socios privados comerciales, financieros o tecnológicos, pero sin que ello implique que el Estado se desentienda de la gestión empresarial.

Establecer un sistema transparente para articular la cooperación entre la iniciativa empresarial pública y privada, otorgando un mayor protagonismo al Parlamento en la toma de decisiones de enajenación del patrimonio público y en el conocimiento de las alianzas de las empresas públicas con terceros; profesionalizar la gestión de los grupos empresariales públicos; ampliar la participación de los trabajadores a los consejos de administración de todas las empresas públicas donde exista una posición de dominio sobre la gestión; apoyar el desarrollo de la política industrial desde las empresas públicas, son algunos de nuestros objetivos.

Por otro lado, la privatización de las empresas públicas prestadoras de servicios públicos no es tan sólo un problema de titularidad empresarial, ya que la aplicación de criterios puramente mercantilistas desnaturaliza el propio concepto de «servicio público», poniendo en grave riesgo sus contenidos de universalidad, de cohesión social y territorial, de desarrollo y calidad del servicio. De hecho, son más que discutibles las repercusiones sobre los costes que acarrea la privatización, como ha demostrado la experiencia internacional. La privatización de dichas empresas significa profundizar en

la dualidad social y territorial. Por ello apostamos por cubrir las obligaciones de servicio público preferentemente a través de la empresa pública. Entendemos que el control directo que ejerce el Estado sobre las mismas, asegura más eficientemente la calidad con la que se prestan estos servicios.

Ahora bien, frente a las privatizaciones hay que impulsar medidas concretas desde las organizaciones sindicales. La información y la transparencia en el proceso son lo que nos permite hacer un análisis concreto de cada caso, realizar un plan de viabilidad de la empresa, analizar las diferentes opciones teniendo en cuenta el impacto sobre el empleo, tanto directo como diferido, sobre la integridad de la empresa y sobre el territorio en el que desarrolla su actividad son cuestiones obligadas en cada proceso de privatización.

Al mismo tiempo, estamos asistiendo a un proceso de liberalización en sectores como las telecomunicaciones o el eléctrico que tienen una enorme trascendencia por su repercusión para las empresas y los consumidores. Se está produciendo la liberalización sin que, en paralelo, haya un proceso de regulación sobre las prestaciones básicas que deben estar aseguradas para toda la población en todo el Estado. La competencia, en este marco, está teniendo como consecuencia el deterioro o el abandono de infraestructuras en aquellas zonas consideradas poco rentables, agudizando con ello los desequilibrios territoriales. Paralelamente, el encarecimiento del acceso al uso de las infraestructuras (como el reciente aumento de la cuota de abono a telefónica) provoca otro tipo de exclusión, en este caso no por falta de cobertura, sino como consecuencia del nivel de renta de los usuarios. Este tipo de infraestructuras, básicas para la población, deberían haberse mantenido en manos del Estado para asegurar tanto la inversión necesaria como el acceso a los servicios que se prestan.

Es preciso buscar una nueva alianza con la sociedad. Tan sólo a través de compromisos estratégicos con las fuerzas sociales será posible cambiar la correlación de fuerzas para exprimir toda nuestra capacidad de elaboración de alternativas. Estas no pasan por una defensa corporativa de la actual situación, sino por una revisión crítica de los sistemas de gestión y del servicio público ofrecido.

Por último, esta es una batalla entre mercado y democracia. La proliferación de reguladores «independientes», la retirada del control por parte del Estado, el oscurantismo en los procesos de privatización, la renuncia a la planificación indicativa, la fijación del precio y la calidad del servicio ofertado por los operadores privados, etc., significan un retroceso democrático en sectores altamente estratégicos. El estadio final del proceso es inquietante: oligopolios mundiales que dictan sus directrices a Estados débiles en su capacidad de intervención y regulación. Es imprescindible, por tanto, una fuerte sacudida democrática para que los derechos cí-

vicos y la participación social se coloquen en el centro de nuestras alternativas.

### 3.7. Entre los sectores público y privado, la economía social

Entre la clásica división de la economía en dos sectores, el público y el privado, ha emergido con fuerza en los últimos años un tercer sector, conformado por la denominada economía social. En el mismo se integran las cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, entidades sin ánimo de lucro (fundaciones, asociaciones, ONGs, etc.), titulares de sociedades mercantiles, que alcanzan ya una facturación anual superior al 10% del Producto Interior Bruto y emplean a casi 500.000 trabajadores y trabajadoras, según un reciente estudio de la Fundación BBV, habiendo constituido ya patronales del sector. Si bien, este volumen es aún inferior al de otros países de la UE, que están más próximos al 25% del PIB alcanzado en Italia.

La legislación sobre cooperativas se ha reformado recientemente, tanto en el ámbito estatal como en muchas de las CC.AA., posibilitando la participación en ellas de sociedades mercantiles, fundaciones y Administraciones Públicas junto a los socios cooperativistas, previendo la constitución de grupos cooperativos conformados por dos o más entidades de este tipo, habilitando la figura de las cooperativas de trabajo asociado constituidas únicamente por trabajadores, que cooperativizan su trabajo para la producción de bienes o servicios ofertados a terceros, y creando el Consejo para el Fomento de la Economía Social como órgano consultivo y asesor en la materia, participado por las Administraciones y las asociaciones de este sector.

La reforma en marcha de la Ley de Fundaciones de 1994 pretende dotar a estas entidades de mayores beneficios fiscales y capacidad de actuación económica, lo que favorecería la constitución, por éstas, de sociedades mercantiles en torno a actividades tales como la sanitaria, la educativa, la cultural, la de servicios sociales (mayores, personas con discapacidad, excluidos sociales, etc.) y las de I+D.

Pero además, hay organizaciones sociales que demandan la modificación de la Ley de Asociaciones del año 1964, a fin de flexibilizar el tratamiento fiscal preferente que actualmente tienen sólo las reconocidas «de utilidad pública», lo que podría acentuar la iniciada transformación de las asociaciones (tradicionalmente estructuras sociales con una actividad económica limitada) hacia otras en las que esto podría ser el fin primordial de algunas.

Estas reformas legislativas, efectuadas recientemente o en marcha, que forman parte de la paulatina transformación del concepto clásico del Estado del Bienestar, podrían fomentar la ya incipiente «ingeniería asociativa» donde sociedades mercantiles, fundaciones y asociaciones se unen

para constituir, a su vez, otra entidad jurídica sin ánimo de lucro que promueve una agencia de colocación especializada, una empresa de inserción para excluidos sociales, un grupo empresarial de centros especiales de empleo para trabajadores con discapacidad, etc., pues, aunque las leyes limitan los beneficios fiscales a la actividad económica vinculada a los fines estatutarios de las diferentes entidades sin ánimo de lucro, parece difícil la delimitación de esto con los defectuosos mecanismos de control habilitados.

Los años 80 fueron los de la «ingeniería societaria», responsable de numerosos escándalos políticos y múltiples fraudes fiscales, pero los primeros del 2000 podrían ser los de la «ingeniería asociativa», si no se define correcta y nítidamente el papel de las entidades de economía social, entre lo público y lo privado. Pues es significativo que buena parte de esta actividad económica y empresarial se desarrolle fundamentalmente en el sector servicios (limpieza, lavandería, telemarketing, información a usuarios, mecanización de datos, teletrabajo, etc.), dando empleo a colectivos con alta tasa de desempleo (mujeres, discapacitados, excluidos sociales, etc.), beneficiarios de programas de fomento del empleo por parte de las Administraciones Públicas, pero padeciendo generalmente unas condiciones laborales y retributivas precarias, dado el bajo nivel de control de los poderes públicos sobre la aplicación de los fondos facilitados y las dificultades de sindicalización.

Además, debe tenerse en cuenta que, dada la «etiqueta social» portada por estas actividades económicas, es fácil generar presión sobre el sector público, a fin de obtener concesiones y contratos para el suministro de bienes y servicios, conformándose como una magnífica coartada para los Gobiernos con afán privatizador. Pero también la presión se ejerce sobre las condiciones laborales y el empleo del sector privado, pues la precariedad laboral de muchos trabajadores de este sector, unido a que la mayoría de los colectivos empleados son también beneficiarios de subvenciones y bonificaciones con recursos públicos, produce un fuerte abaratamiento en los costes de producción que presiona sobre la negociación colectiva y puede llegar a desestabilizar el empleo de las empresas ordinarias del mismo ámbito productivo.

En definitiva, el concepto tradicional de las cosas, con trabajadores por cuenta ajena (de naturaleza común, especial o funcionarial), por cuenta propia (autónomos, cooperativistas o socios laborales), sociedades mercantiles lucrativas, fundaciones canalizadoras de recursos privados a fines colectivos o asociaciones articuladoras de la sociedad civil, está cambiando rápida y confusamente, por lo que CC.OO. debe fijarse como objetivos:

- Reclamar que las normas legales que se relacionen con las actividades del tercer sector contribuyan a clarificar y clasificar la función de las de-

1  
nominadas genéricamente Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) donde se mezclan asociaciones, corporaciones de derecho público, fundaciones, etc., con actividades funcionales y económicas radicalmente diferentes entre ellas.

- Exigir que las normas contemplen mecanismos eficaces de control público de las actividades económicas de estas entidades sociales, especialmente cuando se promueven actividades mercantiles, particularmente con participación de empresas o sociedades, dado el importante volumen de recursos económicos públicos que suelen conllevar. Garantizando con ello el cumplimiento de los fines estatutarios y evitando que entidades legalmente «sin ánimo de lucro», sean muy lucrativas para sus promotores o directivos en detrimento de sus beneficiarios potenciales.

- Conseguir el mayor grado de participación sindical en los patronatos, consejos de administración o rectores de estas entidades, particularmente cuando promuevan actividades mercantiles y generen empleo, en coherencia con las demandas sindicales de la propia Confederación Europea de Sindicatos, que reclama mayor presencia de los trabajadores en los ámbitos de decisión de las empresas:

- Propiciar una mayor sindicalización de los centros de trabajo y de los trabajadores y trabajadoras de este sector, muy diferentes en su actividad productiva, en los colectivos que lo conforman (mujeres, trabajadores con discapacidad, excluidos sociales, etc.), en su forma jurídica, etc., a fin de garantizar que la actividad empresarial cumpla los objetivos sociales predeterminados, evitando su perversión y efectos nocivos sobre las condiciones laborales o el empleo de los otros dos sectores.

- Articular una estructura estable de seguimiento, análisis y orientación de nuestra acción sindical sobre la materia, consiguiendo obtener la globalidad imprescindible para que nuestras propuestas no puedan ser descalificadas fácilmente, en un ámbito donde la etiqueta de «lo social» tapa fácilmente actuaciones antisociales.

- Trasladar progresivamente este debate al ámbito de la CES, dado que recientemente se publicaban estudios sobre la economía sumergida donde se constataba que, una buena parte de este fenómeno se producía en el sector de la economía social.

### 3.8. *Autonomía sindical y refuerzo de la unidad de acción*

CC.OO. ha ido asumiendo progresivamente la defensa de los intereses de los trabajadores en la empresa y en el sector y fuera, frente a las instancias políticas, por considerar que las condiciones de vida y trabajo de los asalariados son objeto de reivindicación y disputa sindical. La disputa entre capital y trabajo, y la atribución de la riqueza creada al factor trabajo o al factor capital son las coordenadas

por donde se avanza o se retrocede con más claridad en el eje de la igualdad. Esta progresiva autoresponsabilización del sindicato en la defensa de los trabajadores, en sus condiciones laborales y de vida, dentro y fuera del marco laboral, es la progresiva asunción de la autonomía sindical y del papel del sindicato como sujeto también político.

Sin esta progresión estaría fuera de nuestro ámbito reivindicativo un campo como el de las políticas fiscales o la protección social o el papel del Estado como factor económico para la creación de empleo y para cohesionar la sociedad.

Esto es justo lo contrario del apoliticismo, y la convergencia en estos objetivos con UGT ha fructificado un periodo de más de una década de unidad de acción fructífera y esperanzadora. Este camino de asunción consciente de un papel autónomo, político y de estrategia unitaria debe revalidarse y perfeccionarse constantemente.

Nuestros intereses se inscriben en unas coordenadas ideológicas que coinciden con los valores que defiende habitualmente la izquierda política (progreso hacia una sociedad igualitaria en el reparto de las cargas y de las oportunidades y los beneficios, cohesión social y profundización en las libertades y en la autonomía de las personas).

Por ello, esperamos que, aunque alejados de la contienda partidaria por la representación parlamentaria del electorado, nuestras reivindicaciones tengan acogida mayoritaria entre los partidos de izquierda.

Esta presumible coincidencia no debe alejarnos de nuestra autonomía para representar en lo concreto, en cada momento, los intereses generales de los trabajadores sin anteponer a ello ninguna subordinación u objetivo alternativo.

CC.OO. se esforzará en dotar a sus afiliados y cuadros de elementos de reflexión para que inscriban su trabajo organizativo y reivindicativo en una estrategia no corporativa, de transformación social y de lucha por la igualdad y la justicia social.

CC.OO. se esforzará por confluir en la lucha por la transformación social con las organizaciones políticas y sociales que, respetando mutuamente sus ámbitos de autonomía y actuación, confluyan en los grandes objetivos. Como instrumento más valioso de trabajo para aumentar el poder sindical y conseguir los objetivos expuestos, reforzaremos la unidad sindical en particular con UGT y en el marco español, europeo y mundial con todas las organizaciones sindicales democráticas y progresistas. A estos efectos será necesario dotar de mayor estabilidad y regularidad en sus reuniones a la comisión de enlace entre CC.OO. y UGT como marco de unificación de propuestas y estrategias unitarias, así como de resolución de posibles conflictos entre ambas organizaciones, siendo de desear la extensión de este ámbito de encuentro a todas las Federaciones Estatales y Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales.

## 4. LA ORGANIZACIÓN

En un proceso dinámico de cambios económicos, tecnológicos y productivos, con sus secuelas sociales, como los descritos en capítulos precedentes, es obvio que hay que fortalecer la organización y «hacer más organización» partiendo de las nuevas realidades socio-laborales que comportan mayor diversificación de los trabajadores y de sus demandas, nuevos marcos contractuales y nuevos trabajos y puestos que ya no se ubican en las propias empresas y que deben inducir necesariamente nuevas referencias para nuestra organización. Ningún modelo organizativo puede permanecer estático ante los cambios, porque éste no puede ser otra cosa que un medio para la consecución de nuestros fines y el cumplimiento de nuestro cometido social y de intervención en las relaciones laborales.

La mayor eficiencia de CC.OO. exige una concepción integrada de la política sindical y la organizativa, pues la segunda no se justifica sino en función de la primera. A su vez, nuestra política organizativa verá frenado su avance en términos de afiliación y representatividad -verdaderos indicadores últimos de su real desarrollo- si la política sindical no da respuesta a los problemas de los trabajadores sin necesidad de esperar a que éstos nos la demanden y si no somos capaces de actuar eficazmente aplicándola en cada centro de trabajo y empresa, en cada sector y marco de intervención del sindicato.

Para mejor cumplir con la estrategia descrita en capítulos anteriores ante los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, identifiquemos en primer lugar qué debemos perfeccionar:

a) La capacidad global del sindicato para llegar más y mejor a los trabajadores en sus centros de trabajo, teniendo muy presente que la gran mayoría son pequeños y muchos carecen de representación sindical.

b) La capacidad de organizarnos más flexiblemente amoldándonos a nuevos marcos contractuales y organizando a numerosos trabajadores que ya no desempeñan su tarea en los centros y dependencias de las empresas.

c) Mejorar nuestra estructuración organizativa en consonancia con lo anterior, dotándonos del mayor número posible de «terminales» (estructura) en los centros de trabajo, reforzando las organizaciones intermedias que nos lo permitan y prescindiendo de aquellas que lo obstaculicen, y estableciendo nuevas formas de relación con colectivos crecientes como los teletrabajadores autónomos o dependientes y los técnicos, profesionales y cuadros.

d) Adecuar nuestras fórmulas organizativas flexiblemente a las nuevas realidades de trabajadores que conviven en ámbitos de trabajo próximos aún siendo dependientes de distintas pequeñas empresas y otros cada vez más numerosos que engrosan las filas del autoempleo.

e) La planificación constante del trabajo organi-

zativo acorde a la acción sindical a desarrollar en cada momento (negociación colectiva, solución a los problemas cotidianos en las relaciones laborales), utilizándola como trampolín para una mayor afiliación y para ampliar nuestra representatividad sindical.

f) El establecimiento de objetivos anuales, verificables en períodos predeterminados, de crecimiento afiliativo y de representatividad. Obligación que debe abarcar a todas las organizaciones del sindicato, desde los sindicatos de rama en los ámbitos más básicos (insulares, comarcales y provinciales) y que, a su vez, debe ser verificada por las organizaciones superiores.

### 4.1. El sindicato en los distintos tipos de empresas

#### 4.1.1. La afiliación. Principales conclusiones y alternativas de trabajo

En el último cuatrienio, el conjunto de la Confederación ha crecido afiliativamente un 8,5%, en comparación con el anterior, cifra no desdeñable pero alejada de nuestras legítimas aspiraciones porque con dicho crecimiento conviven factores que no podemos ignorar: baja afiliación en tasa porcentual sobre la población asalariada (7%), afiliación predominantemente pasiva (el 68% se afilia por iniciativa propia o a instancias de un compañero de trabajo -según encuesta realizada en el País Valencià-, aunque este último sea un afiliado no responde, en general, a una acción programada por el sindicato) y elevado índice de «rotación» anual (cerca de 3/4 partes en media de las altas anuales se ven disminuidas por las bajas que se dan en el mismo período).

La baja tasa de afiliación existente en España, pese a haber sido el segundo país en el mundo en crecimiento afiliativo a los sindicatos en el último decenio -según informe de la OIT publicado en el último trimestre del 98-, tiene causas históricas y otras derivadas de un marco legislativo que reconoce la competencia y capacidad legal de actuar a los sindicatos por su representatividad y no por su peso afiliativo. Quedarnos en esta explicación de manera acomodaticia nos impediría analizar nuestras insuficiencias para proceder a su corrección, siendo evidente que no sólo las causas históricas o legales justifican la debilidad afiliativa que afecta a todos los sindicatos. Ello no quiere decir que ciertas reformas legales no sean necesarias, pero su falta no impide, por ejemplo, un papel más activo del sindicato en su relación con los trabajadores o siendo el motor y protagonista en la negociación colectiva sin quedar desdibujado tras los comités o juntas de personal.

La baja tasa de afiliación sobre la población asalariada no es homogénea, pues es elevada en determinados ámbitos territoriales y sectores, lo cual no quiere decir que hayamos tocado techo afiliativa-

mente en ellos, y muy baja en otros (ver informe de evolución de cotizantes 95-98). En los casos en los que ésta es más baja, se impone analizar las razones y corregir planteándonos nuestro trabajo afiliativo selectivamente, de manera más intensa entre aquellos colectivos o ámbitos territoriales donde el desfase es mayor.

Que la afiliación sea predominantemente pasiva debe indicarnos que nuestra actividad afiliativa requiere reorientación para que sea permanente y vinculada a nuestra política sindical, planificada y con objetivos a verificar periódicamente, desarrollada por el mayor número posible de cuadros y delegados y, aun más lejos, haciendo copartícipes a los propios afiliados y afiliadas de la tarea de extensión afiliativa. Para esto último debemos contemplar políticas que estimulen a los afiliados y afiliadas a participar en esta labor de extensión afiliativa. La utilidad del sindicato, su capacidad de propuesta y sobre todo de resolución de los problemas concretos ha de ser sentida porque haya sido dada a conocer a los trabajadores y trabajadoras en relación directa con ellos, no cabe presuponerla.

Las causas que predominan en los estudios más rigurosos realizados sobre lo que coloquialmente hemos denominado «rotación» (pérdidas anuales de afiliación que merman considerablemente los crecimientos afiliativos que conseguimos), son las de desatención del sindicato hacia los afiliados y afiliadas combinada con deficiencias en la atención. Por tanto, podemos concluir que necesitamos adoptar medidas que corrijan estas situaciones en combinación con una verdadera política de fidelización de la afiliación, cuyos principales rasgos deberían ser los siguientes:

- Seguimiento permanente de todas las devoluciones de recibos por parte de cada organización, basándonos en los listados que nos proporciona la UAR (Unidad Administrativa de Recaudación de cotizaciones).

- Contacto personal inmediato con quienes nos los han devuelto para indagar las causas.

- Adecuada solución en cada caso, cuando ésta dependa del sindicato, a los problemas que nos hayan manifestado como causa de la devolución del recibo.

- Perfeccionamiento de nuestros mecanismos de información hacia los afiliados y mejora de la calidad de los servicios del sindicato en cada ámbito.

- Seguimiento específico de las fichas de los afiliados y afiliadas en edades próximas a la de jubilación para lograr su permanencia en el sindicato una vez alcanzada ésta.

#### 4.1.2. *La representación y las elecciones sindicales. Resultado de un trabajo sostenido de atención*

El último ciclo cuatrienal de elecciones sindicales y sus resultados (ver balance de elecciones

sindicales) vuelve a ponernos de manifiesto que, junto a debilidades organizativas no superadas (pues siguen observándose ámbitos territoriales y sectoriales donde de manera reiterada no mejoramos nuestra representatividad), los resultados tienen mucho que ver con el trabajo desarrollado durante los cuatro años de mandato precedentes. Tanto en el caso de la mediana o gran empresa, donde el acierto en la acción sindical desarrollada es determinante en la imagen que de nosotros tienen los trabajadores que participan en las elecciones sindicales (EE.SS.) y por tanto muy influyente a la hora de optar por unas u otras siglas sindicales, como en la pequeña, donde la atención hacia los problemas de los trabajadores y presencia frecuente en sus centros de trabajo rinde muchísimos mejores resultados que las visitas ocasionales, en el último momento, con el objetivo casi exclusivo de lograr candidatos o candidaturas. Es inviable, como criterio general, aspirar a que sean los delegados y delegadas de las PYMES quienes cubran esa faceta, habitual en la mediana y gran empresa, por el escaso número de horas sindicales del que disponen, el contexto propio del trabajo y la relación empresario-trabajador que se da en este tipo de empresas, unido a la menor formación sindical que, en general, tienen estos representantes sindicales.

Con todo, hemos mejorado notablemente nuestra representatividad en términos absolutos en comparación con el ciclo anterior (más de 90.000 delegados hoy frente a 84.000 hace cuatro años), síntoma inequívoco de mejora de nuestro trabajo en las PYMES, aunque una parte de este crecimiento derive del incremento de plantillas habido. Aun así adolecemos de no realizar un trabajo de atención sistemático resolviendo los problemas de las relaciones laborales en estos centros de trabajo de manera regular, como sería de desear. Simultáneamente, CC.OO. y UGT hemos mejorado nuestra representatividad conjunta, distanciándonos aún más de los restantes sindicatos en todos los ámbitos territoriales con una sola excepción: la de la Comunidad Autónoma Vasca. Pese a ello, en este ámbito, CC.OO. ha mejorado su representatividad en comparación con el ciclo anterior.

La extensión de las EE.SS. ha sido, por tanto, muy superior a la lograda en el ciclo cuatrienal anterior. Sin embargo, sigue estando muy concentrada en un período de 16 meses, cuando el ciclo completo es de 48 (el 85% de los más de 240.000 delegados elegidos lo ha sido entre septiembre del 98 y diciembre del 99, en un tercio del ciclo completo). Todos los sindicatos seguimos considerando las EE.SS. como una tarea puntual y no permanente, aunque ahora se concentre en un período de tiempo más amplio que con la normativa anterior. El sobreesfuerzo termina agotando a los cuadros y equipos de toda la organización y, por su propio carácter compulsivo, actúa en contra de un trabajo de

1  
mayor calidad y real atención y solución de los problemas laborales.

La vigente regulación legal de las EE.SS. ha estimulado una mayor dedicación del sindicato en su conjunto hacia las PYMES pero adolece, en general, de falta de regularidad necesaria y de orientación de nuestros equipos de atención que asiente la extensión (en representatividad y afiliación) en la atención y solución de los problemas de los trabajadores en sus centros de trabajo. Verificar la aplicación de convenios colectivos y leyes laborales vigentes en cada centro de trabajo, junto con la negociación de soluciones a los problemas existentes con el empresario, deberían formar parte del salto cualitativo a aplicar al trabajo de nuestros equipos. Igualmente, hacer participar a estos trabajadores en los procesos de negociación colectiva. No debieran ser considerados por más tiempo equipos de extensión para pasar a considerarlos como equipos de atención, diferenciación terminológica que debe suponer dotarles de verdadero contenido de intermediación sindical en los centros de trabajo. De ello se derivaría sin duda una mejor y mayor extensión.

El carácter asistencialista y personalizado de la atención, la información periódica y regular, la formación de los delegados de estas empresas, el asesoramiento laboral continuado, que no hemos de confundir con el jurídico, y fórmulas más flexibles de organización, todo ello aprobado en el VI Congreso y plenamente vigente, son aspectos clave en este cambio conceptual. Esto unido a tres aspectos clave en este tipo de empresas: un mayor aprovechamiento de las posibilidades que nos ofrece la Ley 2/91 en materia de control de la contratación, así como las derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo presente que muchos delegados de las PYMES desconocen su condición y capacidades como delegados de prevención, y, finalmente, los planes agrupados de formación profesional.

Del desarrollo de esta tarea y del carácter regular que queremos imprimirle son responsables en primera instancia las organizaciones de rama, pues está probada la mayor eficacia de una atención permanente desplegada por equipos que, por ser conocedores de la problemática de los trabajadores de cada rama, son capaces de dar respuesta y solución de manera más ágil a los problemas que nos encontramos en los centros de trabajo o a consultas relacionadas con los convenios colectivos en vigor.

No en todos los casos es ello posible, y por tanto es necesario recurrir a otras fórmulas siempre por acuerdo entre la organización de rama correspondiente y el territorio para que con equipos multiterrama se asegure la debida y equilibrada atención a las PYMES de todas las ramas existentes en cada ámbito territorial. Cuando ello tiene necesariamente que ser así, la organización de rama tomará la iniciativa y concertará con la territorial esta atención

2

- en tanto no pueda asegurarla por sus propios medios sin desentenderse de la periodicidad y calidad de dicha atención.

- Las organizaciones territoriales han de asumir siempre una competencia coordinadora entre las distintas organizaciones de rama en esta tarea fundamental de atención a los trabajadores y trabajadoras de las PYMES, aun en los casos de organizaciones de rama autosuficientes, para un mayor y mejor aprovechamiento de medios que pueden ser compartidos (de transporte, propaganda, informáticos para el control y seguimiento de las visitas, etc.).

- Es necesario avanzar en datos cualitativos que nos ayuden a conocer el perfil de la representación sindical de CC.OO. (edad, sexo, colegio, categoría, tipo de contrato...) para así ajustar más el diseño de las políticas sindicales.

#### 4.1.3. El sindicato en la empresa

- CC.OO. tiene que intervenir activamente en los cambios, antes incluso de que se produzcan, negociándolos, y no asistir pasivamente con el rechazo sin más de las consecuencias, como si de un movimiento exclusivo de protesta se tratara. Esto significa reforzar la capacidad de propuesta, de negociación también, ganando en poder contractual, elemento éste fundamental en la relación trabajo-capital.

- Para influir e intervenir, el sindicato debe estar organizado atendiendo a las estrategias empresariales y a las nuevas estructuraciones productivas y de servicios que generan, y por tanto las estrategias sindicales han de establecerse teniendo en cuenta los espacios contractuales definidos o creados, por definir o crear. Desde esta reflexión global nuestra actuación ha de ser concreta.

- No es sólo la empresa el lugar en el que se hacen efectivos los nuevos retos, partiendo de la existencia del cambio drástico en las estrategias empresariales con sus derivaciones de diversificación de actividades, atomización de centros de trabajo, segregación de unidades de negocio y subcontratación. Todo ello debe inducir cambios en el papel del sindicato en la empresa, y en su relación con la organización del trabajo, hecho éste fundamental.

- Apostar por el «Sindicato con mayúscula» en la empresa, supone que nuestras secciones sindicales jueguen un papel activo en la misma vinculando su acción sindical específica a la estrategia federal y confederal. Ello exige establecer canales de comunicación y relación muy fluidos, regulares y directos, entre las organizaciones de cada federación de rama y las secciones sindicales de su ámbito, además de mantener mecanismos habituales de participación de los trabajadores en el seno de la empresa que terminen convirtiéndose en vínculo organizado mediante la afiliación. De este modo gradual,

1  
el sindicato podrá convertirse en primera referencia en la canalización de sus reivindicaciones y en la defensa de sus derechos, en lugar de confiar estos aspectos a comités o juntas de personal.

La relación sindicato-comité de empresa/junta de personal, en ningún caso se puede saldar con el desdibujamiento de la sección sindical. Hay que resolver esta relación de manera dialéctica a favor del sindicato con un mayor protagonismo e intervención de éste en el gobierno de los cambios, haciendo entender a los trabajadores que, desde la visión aislada de los órganos de representación en la empresa, se corre el riesgo de afrontarlos desde una visión corporativista y que, por ello, sólo el sindicato, por su implantación en muy diferentes empresas y sectores y su pertenencia a organizaciones sindicales supranacionales, puede aportar una mejor capacidad de intervención que nunca tendrán, por sí mismos, los órganos de representación unitaria de los trabajadores.

El sindicato en la empresa adquirirá un papel central en las relaciones laborales si, además, su relación con los trabajadores es estrecha, la participación es algo más que un mecanismo excepcional, y su vínculo más importante -la afiliación- es amplio, pues es el que le dota de realidad y permanencia.

Para ir consolidando el sindicato como sujeto contractual debemos reequilibrar la relación con los trabajadores, hasta ahora excesivamente centrada en delegados y órganos de representación unitaria, con una relación más canalizada a través de las secciones sindicales o los afiliados -donde no las tengamos constituidas-. Cada vez más, los protagonistas en el sindicato deben ser los afiliados y las afiliadas sintiendo que su mayor y más ágil capacidad de información y su capacidad decisoria le diferencian de los no afiliados, haciendo simultáneamente ver a estos últimos la utilidad de estar afiliados.

La capacidad contractual del sindicato en la empresa nace de nuestra legitimación representativa, pero no debe quedar enmascarada tras el comité o junta de personal. Más sindicato supone estar para decidir en el centro de las actuaciones sindicales que, se den en la empresa, y teniendo en cuenta que en no pocas ocasiones, la referencia de los problemas y la solución de los mismos no es sólo la empresa. Esta visión global, la capacidad de información y soporte sólo la tienen las secciones sindicales en la medida de que, como conjunto de afiliados organizados, son una de las «terminales» del sindicato y es a éste a quien le corresponde hacer que aquéllas funcionen adecuadamente en conexión con nuestra estrategia confederal y su aplicación en cada rama y ámbito territorial.

Las organizaciones de rama establecerán planes anuales que aseguren un contacto regular y periódico con las secciones sindicales en los diferentes ámbitos, de tal modo que su trabajo en las em-

presas y centros de trabajo no se realice de una manera aislada o subsumido detrás de comités de empresa o juntas de personal. Estos planes deben contemplar también la constitución de secciones sindicales donde no las tengamos y haya un número suficiente de afiliados para ello.

Estos planes deben asegurar eso que a veces decimos enfatizando la frase: «situar al sindicato en el corazón de las relaciones laborales». Es necesario conocer la situación de cada sección sindical y poder orientar y participar en el diseño y ejecución de la acción sindical en la empresa, ayudar al desarrollo organizativo y a la resolución de los problemas que puedan tener. Todo ello dotándolo de la necesaria coherencia con la política general y la federal específica en cada sector o subsector e implicando también a los afiliados y afiliadas de cada sección sindical en la visión global y no corporativizada del trabajo del conjunto del sindicato, así como en el compromiso con la actividad que el sindicato desarrolla en otras empresas menores donde carecemos de secciones sindicales.

Todo esto no se resuelve mediante reuniones periódicas de representantes de secciones sindicales al estilo de las que hacemos cuando abordamos los procesos de negociación colectiva; mucho menos con que remitamos información periódica a cada una de ellas con todo y con lo necesario que sea hacer ambas cosas.

Es la organización de rama en el territorio la que debe asegurar estos aspectos, jugando un papel fundamental de dinamización y dirección de la acción sindical, sin perjuicio de que cada federación estructure la realización de los citados planes atendiendo al tamaño de las secciones sindicales, distribuyéndolas entre los distintos niveles de su articulación organizativa.

#### 4.1.4. La comunicación

En este cambio conceptual de nuestro trabajo, que implica no sólo a las pequeñas empresas pues también en las medianas y grandes donde tengamos secciones sindicales, organizadas o no, hemos de mejorar nuestra relación con los trabajadores y trabajadoras en la atención hacia sus problemas y su resolución, la comunicación oral y directa es esencial, básica además para consolidar formas muy participadas de construcción de las decisiones, sin que ello suponga despreñar la importancia de la escrita y de su calidad, así como nuestra presencia en los medios de comunicación, primera fuente de información de nuestra actividad o nuestras propuestas entre los trabajadores en la mayoría de las ocasiones.

La visualización de la actividad sindical, en la propuesta y en la negociación, en el acuerdo o en el conflicto, requiere de mecanismos ágiles de comunicación tanto interna como externa. Por ello,

CC.OO. debe poner los medios necesarios para que ésta llegue a los afiliados en los centros de trabajo y, por extensión, al conjunto de los trabajadores desde una actividad coordinada entre el conjunto de organizaciones que evite la dispersión, la reiteración de mensajes desde distintos medios sindicales y el despilfarro, sin mayor eficiencia, que ello suele conllevar.

Se debe proceder a la elaboración de un plan de comunicación, con la participación de todas las organizaciones confederadas, en el que se concreten los medios y procedimientos tendentes a: a) garantizar que los sindicalistas de las diferentes estructuras reciben en el tiempo requerido una información suficiente y adecuada para realizar su trabajo; b) asegurar que las estructuras que deben transmitir la información a los trabajadores en los centros de trabajo disponen de los medios necesarios para ello; c) optimizar la utilización de los medios y soportes de comunicación sindical de los que disponemos (publicaciones, fax, correo electrónico, páginas web, intranet, etc.) y d) poner la política de comunicación al servicio de las actividades principales del sindicato, además de la acción sindical, también de la afiliación, la formación, de la renovación y extensión de la representación sindical, etc.

No es necesario extenderse en la importancia de los medios de comunicación en el mundo actual, en el papel que desempeñan en la configuración de las opiniones sociales y en la proyección de la actividad de cualquier organización. La política de comunicación, además de asegurar la presencia más amplia posible en los medios, debe cuidar especialmente el contenido y la calidad de las informaciones que producimos. Para ello es necesario seguir avanzando en la línea de profesionalización de la actividad, a través de los gabinetes de prensa. Igualmente, para lograr una suficiente coherencia en la transmisión de la imagen y de los mensajes de CC.OO., es necesaria una coordinación permanente de las secretarías de comunicación.

En este nuevo mandato se debe abordar la conversión de «Gaceta Sindical» en una publicación distribuida al conjunto de los afiliados, compatible con otras publicaciones de las organizaciones confederadas. Se debe encontrar la fórmula para que una publicación de estas características sea compatible con la actual revista «Trabajadora» y con el mantenimiento de números monográficos especializados, de reflexión, debate y aportación de soluciones sobre los nuevos escenarios en las relaciones laborales, en donde se aborden con amplitud los aspectos supranacionales de la acción sindical, y que cumplan también un cierto papel formativo.

#### 4.1.5. Resultados

Los aciertos y errores de nuestra política sindical tienen siempre un efecto en nuestra afiliación y

representatividad. De ahí que debamos entender de manera integrada nuestra política sindical y la organizativa, pues si la primera no conecta con los intereses y necesidades de los trabajadores, los esfuerzos en materia organizativa estarán impregnados de voluntarismo y los resultados serán negativos o raquíticos.

Por ello, los resultados en materia de crecimiento y consolidación organizativa no pueden ser ajenos. Los más fehacientes son sin duda el crecimiento afiliativo, en primerísimo lugar, y nuestros avances en representatividad.

Programar objetivos anuales de crecimiento afiliativo y de incremento de la representatividad debe formar parte inexcusable de los planes de trabajo de todas las organizaciones de CC.OO., de forma vinculada a la actividad sindical que vayamos a desarrollar en relación con la negociación colectiva o con la que llevemos a cabo con los poderes públicos, con nuestra actividad en torno al empleo, con nuestras iniciativas formativas pensando que no formamos sólo para elevar la cualificación o aumentar la empleabilidad de los trabajadores, sino también para incorporarles a nuestra organización, etc. Pero carece de sentido programar objetivos si éstos, a su vez, no se verifican periódicamente analizando las causas para corregir cuando los resultados se alejen de los esperados en la programación realizada.

A la ya instituida costumbre de someter a aprobación anual de los máximos órganos de dirección entre congresos los presupuestos y balances de cada organización, hemos de añadir la de analizar los resultados en materia de afiliación y representatividad con el máximo rigor y valorando lo que los avances o retrocesos puedan indicarnos, lejos de cualquier retórica justificativa.

#### 4.1.6. Formación sindical

En todo este entramado que pretende mejorar cualitativa y cuantitativamente nuestra política organizativa, es una pieza fundamental la formación sindical, debiendo aumentar su cantidad y calidad entre lo que consideramos nuestro activo fundamental: los cuadros y delegados del sindicato. Éstos han de ser los principales activistas en el desarrollo de una nueva política organizativa más activa y eficaz como pretendemos y, por tanto, necesitan mejores instrumentos y capacidad personal para llevarla a cabo.

Hasta ahora ha predominado una componente utilitarista en la formación de nuestros delegados intentando hacer a éstos más concededores de los principales resortes legales y derechos contenidos en las legislación laboral y en los convenios colectivos. Sin perjuicio de ello, pues su utilidad es evidente para una relación más activa y resolutiva de problemas con los trabajadores, debe re-

forzarse la formación con un mejor conocimiento de la política sindical general y específica del sindicato y de los servicios que éste presta. Formación teórica que se debe completar con experiencias prácticas útiles en torno al trabajo a desarrollar. No pretendemos especialistas en asistencia a cursillos de formación que guarden para sí la riqueza de los conocimientos adquiridos. La estructura del sindicato debe estar implicada constantemente en la reformulación de las necesidades de formación sindical como oferta formativa que se plantea la organización a todos los niveles, para que se responda adecuadamente a las necesidades del sindicato; siempre teniendo en cuenta que esta reformulación debe tener una salida correctamente planificada.

La formación sindical debe tener un carácter básicamente transversal en un primer momento; transversalidad que habrá que garantizar a través de las áreas de formación sindical de los territorios después de elaborar un plan de necesidades discutido en los diferentes consejos de formación sindical, donde tendrá un papel crucial la detección de necesidades que haya hecho la secretaría de organización correspondiente. En este plan se tendrán especialmente en cuenta las necesidades formativas de los delegados y delegadas de las pequeñas empresas, buscando adaptaciones específicas para superar sus dificultades estructurales. La globalidad de los planteamientos, los fines del plan, la rentabilización de los recursos, la defensa de garantías mínimas de calidad, exigen para la formación sindical un carácter confederal, lo que significa que va dirigida a toda la organización, y ésta en su totalidad ha de implicarse en ella, respetándose, eso sí, las peculiaridades propias y la implicación y responsabilidades de cada ámbito.

Se ha de profundizar en el papel que han de jugar las estructuras de rama, desde las necesidades detectadas por las federaciones, no sólo desde el punto de vista de su participación en la programación general a través del Consejo Confederal de Formación y de los consejos territoriales, sino también en la especificación de sus necesidades y en la indicación de contenidos propios y en la forma que éstos deben insertarse dentro del Plan Confederal.

La Escuela Sindical Confederal «Juan Muñoz Zapico» tendrá que jugar un papel relevante, no sólo en el campo de la coordinación, sino también en el de la investigación y propuestas tanto metodológicas como temáticas.

Deben planificarse las acciones formativas como planes integrales en cuanto a objetivos y colectivos a los que queremos formar dentro del sindicato, independientemente de que se utilicen para ponerlos en práctica fondos propios o subvenciones. La formación sindical no puede quedar supeditada a la existencia de estas últimas.

#### 4.1.7. Movilidad de cuadros

Las capacidades potenciales de generación de cuadros y activistas son objetivamente diferentes entre unos y otros sectores en los que el sindicato tiene implantación. Conviven en CC.OO. aquellos que disponen de amplias posibilidades de liberaciones, fruto de las características inherentes a cada uno de ellos y del tamaño de los centros de trabajo, con otros en los que las dificultades son obvias para tan siquiera tener un mínimo de cuadros y delegados en los que sustentar nuestras estructuras.

Este estado de cosas, en el que la actuación del sindicato para poder cambiarlo en cada sector tiene límites reales, nos obliga a actuar de manera compensatoria y solidaria si no queremos condenar a determinadas organizaciones del sindicato a un permanente subdesarrollo organizativo y, por ende, a una incapacidad real de relacionarnos con los trabajadores.

Hemos de activar una política que estimule la voluntariedad en la movilidad geográfica y funcional de cuadros, desplazando los necesarios desde las organizaciones más dotadas hacia aquellas otras que tienen carencias reales detectadas.

Para actuar en esta dirección ha sido hasta ahora un obstáculo objetivo que la participación en los procesos congresuales del sindicato y el derecho a ser elegido esté circunscrito a la rama y el ámbito territorial de encuadramiento. No se trata de alterar las bases de un modelo participativo que se asienta en la doble estructura de CC.OO. y en el encuadramiento del trabajador afiliado en base al sector y ámbito territorial de localización de su empresa o centro de trabajo. Sin embargo, nuestras normas internas para garantizar la participación y los derechos en igualdad de condiciones no pueden convertirse en rémora para nuestro desarrollo organizativo.

Por tanto, se ha de facultar a la Ejecutiva confederal y a las de las organizaciones confederadas para que elijan personas, dentro de ciertas limitaciones que preserven y garanticen nuestro funcionamiento democrático, que puedan desempeñar tareas de dirección con plenitud de derechos en apoyo y refuerzo de organizaciones territoriales o de rama ajenas a las de su encuadramiento afiliativo.

#### 4.1.8. El sindicato en la pequeña empresa

El cambio conceptual y de contenido que pretendemos imprimir en el trabajo de nuestros equipos de atención se ha tratado en el apartado de la representación y las elecciones sindicales, pero obviamente no sólo porque tenga su importancia a los efectos de mejorar nuestra representatividad, sino porque la tiene para mejorar nuestra implantación y presencia entre el grupo de empresas dominante en nuestra realidad productiva y de servicios. Aun así, sería insuficiente si no lo complementamos con

fórmulas organizativas nuevas y más flexibles que permitan organizar a los afiliados de las PYMES en entornos naturales sectoriales o territoriales.

Nuestra concepción tradicional de las secciones sindicales ha entendido siempre éstas en el centro de trabajo o empresa, desde una visión ligada a la predominancia del gran centro fabril o la gran empresa, modelo que ha ido mutando hacia el actual de predominio abrumador de las PYMES (más del 98% de las empresas son de menos de 50 trabajadores) y diversificación de la actividad de los grupos empresariales, de subcontratación de actividades y segregación de unidades de negocio.

Existen hoy numerosas actividades en las que participan trabajadores de una gran empresa matriz, junto a otros de numerosas empresas subcontratadas. Grandes centros de ocio y servicios donde conviven trabajadores de muy diferentes empresas. Polígonos industriales donde asientan su actividad empresas que pertenecen a un mismo o diferentes sectores.

Todos esos trabajadores sufren relaciones laborales con problemas, en muchos casos comunes, y cuya solución podría abordarse desde planteamientos globalizadores o, al menos, sincronizados para que el avance en derechos de unos no se haga a costa del retroceso de otros.

Ello exige fórmulas más flexibles en nuestra manera de entender la organización. Fórmulas en las que, priorizando la pertenencia a un mismo sector como primera razón y justificación para una agrupación organizativa, se abra camino a la constitución de «agrupamientos sindicales zonales o de distrito» con afiliados y afiliadas dependientes de diferentes empresas en aquellos casos en los que circunstancias como las anteriormente descritas u otras similares lo aconsejen. Una decisión de estas características y la iniciativa para su constitución debe partir de la organización sindical de rama más cercana al ámbito donde se den realidades de este tipo.

En el mismo sentido cabe actuar cuando trabajadores de un mismo sector, pero dependientes de diferentes empresas subcontratadas trabajan en un mismo ámbito formando parte de un conjunto de toda una actividad productiva, agrupando a los afiliados y estableciendo mecanismos de coordinación de la acción sindical cuando se requiera. Ejemplos de esto los tenemos en los astilleros, las refinerías o las fábricas de automóviles, con todo su entorno de empresas de componentes.

Un último ejemplo de ello, reconocido ya legalmente el derecho de los representantes sindicales de la empresa usuaria a velar por sus intereses, es el de los trabajadores de las ETTs cedidos en misión.

#### 4.1.9. La concepción y el uso de los derechos sindicales

Porque somos una organización que debe tender a utilizar sus recursos de la manera más eficaz y

solidaria en razón del papel social a cumplir y objetivos de nuestro sindicato, no podemos concebir que uno de los más valiosos -los derechos sindicales- sea administrado desde una concepción individualista y desde la decisión exclusiva de los individuos que los ostentan legalmente. Perderíamos con ello nuestra esencia de organización de personas que actúan colectiva y solidariamente por intereses y necesidades que son comunes.

Avanzamos en el VI Congreso en la definición de un Código de utilización de los derechos sindicales y Estatuto del Delegado, no sólo para regular un uso ético de los mismos, sino también un uso más eficaz y solidario para asegurar la mejor cobertura de responsabilidades en las diferentes organizaciones del sindicato y, especialmente, para imbuirnos de una práctica de utilización solidaria de dichos derechos, detrayendo una parte de los mismos de los ámbitos en los que por tener una más amplia disposición de horas sindicales o liberaciones podemos hacerlo en favor de la atención a los trabajadores de las PYMES. Todo ello bajo el lema de que «los derechos sindicales de los delegados y delegadas de CC.OO. son patrimonio de todo el sindicato»; lema y sobre todo concepción que hoy debemos revalidar.

Un código, por sí mismo, aunque lo perfeccionemos, no es garantía de una utilización universal de los derechos sindicales como en él se describe. O viene precedido del debate y comprensión de estas necesidades y forma de actuar entre muchos delegados y delegadas del sindicato y sucedido por un compromiso cierto, cuantificable y regular, o quedará en un «manifiesto de buenas intenciones».

Para avanzar, por tanto, en esta materia todas las organizaciones deberán establecer planes anuales de reuniones con las secciones sindicales y delegados de CC.OO. en las mayores empresas y centros de trabajo con mayor disposición de crédito horario, acumulaciones de horas o liberaciones de tal forma que se analicen conjuntamente las necesidades, se comprenda y comparta esta concepción del uso de los derechos sindicales y se establezcan compromisos tanto para cubrir responsabilidades en nuestros órganos de dirección como para conformar equipos de atención permanente a las pequeñas empresas.

Complementariamente, las federaciones estatales deben acordar en sus congresos o consejos el establecimiento de un porcentaje mínimo anual de los derechos sindicales existentes en cada gran empresa o centro de trabajo con disposición amplia de éstos, destinado a cubrir necesidades organizativas y de estructuración del sindicato en todos los ámbitos y no sólo en el específico de actuación de cada federación. Para ello, se acordará con la dirección confederal un cupo en el caso de cada federación que se encuentre en estas circunstancias destinado a cubrir necesidades como las descritas en ámbitos distintos al de la federación de procedencia.

## 4.2. La articulación sectorial y la articulación territorial

### 4.2.1. Organizaciones y estructuras

La federación, tal y como expresaba el 6º Congreso, es la organización fundamental en la acción sindical y organización de los trabajadores en la empresa. La federación estatal tiene capacidad autoorganizativa en todo el territorio del Estado adecuando su marco organizativo a la realidad de la estructura productiva o de servicios sobre la que tiene que actuar y a los marcos contractuales existentes o necesarios. En ningún caso esta afirmación es incompatible con el trabajo de las organizaciones de carácter territorial.

Para ello debe dotarse de las organizaciones en cada ámbito territorial analizando su necesidad y adecuación, pues corresponde a la federación estatal la iniciativa en este terreno configurando su mapa organizativo. El eje esencial de esta configuración debe descansar en la federación de nacionalidad/región, determinando a partir de ella la más conveniente (insular, comarcal, intercomarcal o provincial), teniendo en cuenta lo anteriormente expresado en relación a los marcos contractuales y estructura productiva sobre la que ha de actuar, y sólo cuando se carezca de capacidad suficiente, por escasa afiliación o implantación irregular, podrá recurrir a fórmulas alternativas en las que, teniendo igualmente la iniciativa, deberá asegurar, concertándolo con la organización territorial correspondiente, la debida coordinación y atención a los problemas sindicales sectoriales.

Sin embargo, es preciso establecer una diferenciación esencial para un modelo organizativo que hemos de flexibilizar y hacerlo más capaz de llegar y estar con todos los trabajadores de cada sector. Una cosa son las organizaciones, allá donde éstas sean necesarias y posibles, y otra la estructura.

Contar con estructura que garantice presencia y atención permanente a los problemas de los trabajadores en sus lugares de trabajo es un elemento vital para una organización más desarrollada. Estructura que puede abarcar desde equipos de atención, como los definimos en este mismo documento, a cuadros sindicales designados por la organización de rama correspondiente responsabilizados de la atención de uno o varios de los sectores encuadrados en una federación de rama para un determinado ámbito o ámbitos territoriales, donde podemos no precisar una organización específica o no estar en condiciones de tenerla, pero nunca podremos prescindir de una estructura capaz de llevar a cabo la acción sindical decidida por la rama. La existencia de organización no es necesariamente sinónimo de estructuración y, por tanto, una de las primeras responsabilidades de la organización de rama en cada ámbito es asegurar que se dota de la estructura adecuada para garantizar su papel íntegramente

2

(en la acción sindical y en el desarrollo organizativo) en el ámbito de su actuación. La estructura de rama en el territorio se convierte en un instrumento sindical y operativo de primer orden, que permite, desde la realización de mapas de responsabilidades, el equilibrio necesario y el papel complementario que la organización territorial, en términos organizativos y de vinculación con la empresa, juega.

### 4.2.2. Mapas de responsabilidades

Partiendo de este modelo de configuración organizativa decidida por la federación de rama, con los sectores, subsectores y organizaciones de rama en el territorio que cada una estime necesario tener, y completado con estructura que nos asegure llegar y estar en los centros de trabajo, cada federación debe diseñar su mapa de responsabilidades de tal modo que asegure, de ser ello posible, la total cobertura de acción sindical y desarrollo organizativo en los sectores productivos o de servicios que abarca en el conjunto del Estado.

Estos mapas de responsabilidades deben ser los que nos permitan aprovechar de manera más eficiente el papel de apoyo complementario que la organización territorial debe jugar. Se necesita, por tanto, una definición clara y conocida de estos mapas de responsabilidades para que las organizaciones territoriales puedan asumir la necesaria cobertura de manera transitoria hasta tanto la federación de rama esté en condiciones de asumir su responsabilidad organizativa.

Esta complementariedad ha de ser codecidida y nunca impuesta, aunque la iniciativa corresponda a la organización de rama, resolviendo eventuales casos de disenso los órganos de dirección confederales.

### 4.2.3. Flexibilidad y autoorganización

Como ya se ha señalado, el modelo organizativo en la rama ha de devenir de los sectores productivos y de servicios, los marcos contractuales existentes y las nuevas y complejas realidades que van apareciendo, que exigen permanente amoldamiento del sindicato para poder cumplir con el papel que nos es propio en todos los campos de nuestra actuación.

Uno de ellos, fundamental en nuestra concepción de la intervención del sindicato, es el de la acción socioeconómica en el territorio atendiendo a todas las facetas que integra el Estado social por sus efectos y consecuencias en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. Ello implica acomodar igualmente nuestra organización a la configuración del Estado de las Autonomías, pues es dentro de ellas donde tiene buena parte de su expresión concreta.

La articulación y vertebración de nuestra organización en su doble vertiente, de rama y territorial,

1 exigen tener un gozne que sirva de engarce y éste no puede ser otro que la federación en el territorio (nacionalidad o región), siempre que sea posible establecerla como se ha descrito en apartados anteriores. Desde este nivel y hacia abajo, las federaciones de rama ejercerán su capacidad autoorganizativa en concordancia con los sectores y empresas que deben atender en los diferentes ámbitos territoriales y con la flexibilidad que aconsejan las nuevas realidades existentes en el mercado de trabajo.

Dicha capacidad autoorganizativa ha de ser ejercida igualmente por las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, para los ámbitos territoriales que les son propios, desde un análisis riguroso que delimite dónde se necesita tener organización y dónde solamente estructuras de apoyo para nuestra acción sindical y desarrollo organizativo. La existencia de un local no es en sí mismo razón que justifique que deba existir organización. Es más, se debe realizar un minucioso análisis en cada ámbito territorial que derive en la adopción de agrupamientos organizativos que nos permitan un mejor aprovechamiento de recursos y mayor capacidad de actuación al margen de los locales que tenemos hoy, pero valorando dónde se justifica mantenerlos, así como dónde, necesitando los, no contamos con ellos y debemos adoptar las medidas necesarias para poder disponer de uno a la mayor brevedad.

#### 4.2.4. Fusiones federativas

En el mandato transcurrido entre el 6º y el 7º Congreso se ha dado un notable avance, casi completando el mapa de federaciones aprobado por el Consejo Confederal desde las directrices marcadas en el último Congreso.

Aun así no podemos afirmar que tengamos el mapa idóneo ni definitivo de federaciones. Concebimos la política de fusiones federativas no como condición única para el fortalecimiento y capacidad de actuación en todo el Estado de las federaciones, pero sí como condición muy necesaria. En bastantes casos hemos podido comprobar que se ha logrado incrementar dicha capacidad, que no aseguraban muchas de las federaciones anteriormente existentes por su propia debilidad. En otros, hemos constatado que en paralelo se ha sufrido cierto debilitamiento de una atención sectorial que antes manteníamos, de tal modo que en algunos colectivos de trabajadores muy corporativizados hemos perdido representatividad que antes teníamos. Se impone adoptar las medidas correctoras necesarias en este mandato que, por supuesto, no tienen por qué pasar por adoptar modelos corporativos pero sí por no perder pie en el conocimiento y atención a las demandas específicas de estos colectivos.

Proseguir en la política de fusiones exige analizar previamente las nuevas estructuraciones secto-

2 riales, los movimientos de concentraciones empresariales así como los fenómenos de diversificación de negocio que van adoptando algunas empresas dedicadas antes a una sola actividad productiva o de servicios, la liberalización que se está produciendo en algunos sectores antes sometidos a régimen de monopolio y los marcos contractuales existentes, para definirnos por nuevas fusiones. Las ya realizadas nos han situado ante federaciones cuya afiliación se sitúa ya en niveles en general aceptables. No se puede decir lo mismo, sin embargo, en cuanto a su desarrollo y estructuración organizativa, pues contamos con federaciones con un considerable número de afiliados pero carentes de organización sólida en muchos ámbitos del Estado y faltas de una estructuración que asegure nuestra presencia en todos los centros de trabajo que deben abarcar.

Este factor debe ser uno de los principales a tener en cuenta para impulsar nuevas fusiones atendiendo a lo anteriormente resumido como elementos para definirnos por las más aconsejables. Es un análisis, por tanto, que no concierne sólo a dos o más federaciones que pudieran entender y disponer sobre su eventual fusión en exclusiva. Concierne al conjunto de la Confederación, como también el del más adecuado encuadramiento sectorial.

En este nuevo mandato se debe llevar a cabo el estudio y propuesta de encuadramiento sectorial no acometido, para no entorpecer la culminación del mapa de fusiones acordado en el que finaliza en el 7.º Congreso, resolviendo los llamados conflictos fronterizos y dotándonos de un encuadramiento sectorial adecuado y uniforme en el conjunto del Estado que habrá de aprobar el Consejo Confederal.

Del mismo modo, la estructura suprafederativa del Área Pública, mientras las federaciones afectadas no decidan avanzar hacia otro modelo organizativo deberá jugar de manera más eficaz su papel asumiendo integralmente las competencias que tiene asignadas según el documento constitutivo que acordaron y sancionó el Consejo Confederal.

#### 4.3. La organización de colectivos específicos

Autónomos, pensionistas y jubilados, desempleados y técnicos, profesionales y cuadros son colectivos que tienen su ámbito de organización natural en las federaciones de rama correspondientes a los sectores donde trabajan o en nuestra Federación de Pensionistas y Jubilados, con la sola excepción de los desempleados que por estar en búsqueda de su primer empleo no están encuadrados federativamente en ninguna rama,

Sin embargo, son colectivos que no sólo por encuadrarlos organizativamente en el sindicato tendrán en CC.OO. su referencia y solución a sus problemas.

- Unos, como los autónomos, en muchos casos

obligados a establecerse como tales, precisan de fórmulas organizativas flexibles dentro de sus ramas de encuadramiento que les permitan coordinarse y encauzar sus reivindicaciones, así como la solución a sus necesidades colectivamente como trabajadores que, en el marco habitual de tratamiento individualizado con las empresas que les contratan, tiene una debilidad obvia. Existen federaciones en las que el peso creciente de estos colectivos hace imprescindible diseñar ya modelos organizativos flexibles que cumplan las premisas antes señaladas extendiéndolas en el conjunto del Estado.

En muchos casos se precisa un soporte de servicios específicos de asesoramiento que sólo puede tener viabilidad asentado en las organizaciones territoriales del sindicato. Llevamos varios congresos planteándonos esta necesidad sin acabar de dar una solución. En unos casos porque el coste lo ha hecho disuasorio, en otros porque otras urgencias en el trabajo del sindicato se han antepuesto. Aun así, hemos creado servicios de asesoramiento en algunos ámbitos y hasta firmado convenios que afectan a colectivos con problemáticas comunes dentro de este tipo de trabajadores. CC.OO. acometerá en este mandato el cumplimiento de este objetivo de manera concertada entre las federaciones afectadas y la dirección confederal, promoviendo el establecimiento de este soporte de servicios paulatinamente o concertándolo cuando el estudio de costes lo demuestre inviable para nuestros recursos.

- En el caso de los pensionistas y jubilados, su organización federativa -la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CC.OO.- es la que organiza y asume la representación de todos los pensionistas en cualquier régimen de pensión que no desempeñen actividad laboral. Su papel contractual está en relación directa con el Gobierno del Estado, con los de las Comunidades Autónomas y las entidades locales en las reivindicaciones que afectan a los pensionistas y jubilados, pero como éstas son indisociables en la mayor parte de las ocasiones de las de quienes adquirirán en su día tal condición, ha de ejercerse en colaboración directa con la dirección confederal o la de las organizaciones correspondientes a los otros ámbitos citados.

De este modo se podrá asegurar la capacidad de propuesta y participación en los ámbitos contractuales que le son propios -en particular sobre temas del Estado Social-, aunque no en exclusiva pues afectan también a los derechos futuros de muchos trabajadores y trabajadoras que desempeñan una actividad laboral. Por ello, las delegaciones que se constituyan a los diferentes niveles para tratar o negociar sobre asuntos que afecten a los pensionistas y jubilados deberán contar con la participación de la organización correspondiente de pensionistas y jubilados de CC.OO.

La Federación Estatal de CC.OO. de Pensionis-

tas y Jubilados organiza en el seno de CC.OO. a los pensionistas procedentes de todas las ramas de la producción y los servicios. Para ello se debe realizar un seguimiento de los afiliados y afiliadas en edades próximas a la de jubilación entre las organizaciones dependientes de esta federación y las territoriales del mismo ámbito, de tal modo que cuando la alcancen permanezcan en el sindicato, sin que con ello puedan entenderse agotadas las acciones encaminadas a conseguir mayor afiliación entre los pensionistas y jubilados. La dirección confederal promoverá a todos los niveles el refuerzo de las relaciones socio-organizativas de las otras federaciones de la producción y los servicios así como de las organizaciones territoriales con las dependientes de la Federación de Pensionistas y Jubilados para asegurar el indicado trasvase afiliativo y para que, cuando entre unas y otras así se acuerde, pueda haber participación recíproca en los órganos de dirección, con voz pero sin voto, para garantizar la mejor atención sindical y sincronización en objetivos compartidos.

- Muchos de los trabajadores desempleados afiliados a CC.OO. permanecen en las organizaciones de rama a las que pertenecieron originariamente antes de perder sus puestos de trabajo, otros se han afiliado directamente a federaciones de rama, especialmente del Área Pública, pues aspiran a trabajar en los centros de las Administraciones Públicas. El colectivo que se afilia a CC.OO. sin encuadramiento de rama, por encontrarse a la búsqueda del primer empleo, no es por tanto el más numeroso.

Por más fácilmente identificable, es este último el que suele tener mayor facilidad de acceso a los servicios que presta el sindicato de formación ocupacional por sí mismo o podemos proporcionarles la información necesaria para que puedan acceder al que prestan terceros. Otro tanto ocurre con los servicios dirigidos a la empleabilidad como los que se ofrecen a través de los ASEM/ASOC, Oficinas de Información a los Parados, SIPES, etc. Lo suyo, sin embargo, es que se pusieran al alcance de todo el colectivo de desempleados que se afilia a CC.OO., directamente a organizaciones de rama o no.

Una vez que todas las organizaciones están incorporadas a la UAR, es factible que las Secretarías de empleo o las vinculadas a este área conozcan todos los nuevos afiliados desempleados hacia los cuales habrá que canalizar la información necesaria sobre todos los servicios que el sindicato puede ofrecerles, así como todas aquellas otras informaciones útiles a quien se encuentra en situación de paro. No es suficiente con los temarios de oposiciones o cursos de preparación para éstas que ponemos hoy a disposición de una parte de los desempleados.

Los técnicos, profesionales y cuadros son un colectivo que se sitúa de forma progresiva extra-

muros de la negociación colectiva, con pactos individualizados que regulan sus relaciones laborales o, en dependencia de los sectores y de su ubicación en ámbitos públicos o privados, su especificidad tiende a encontrar respuestas en convenios franja, separándose cada vez más de las condiciones generales pactadas en los convenios de los sectores o empresas. De ello se derivan problemas cada vez más agudizados: prolongación de jornada, alta disponibilidad, corta vida laboral, altas exigencias de formación, componente predominante de salario variable en sus retribuciones, etc.

- Sólo desde la comprensión de sus problemas  
 - específicos por parte del sindicato y de saber conectar éstos con los generales, siendo capaces de  
 - incorporar a este colectivo a las reivindicaciones  
 - sectoriales y de empresa, puede desprenderse una  
 5 mayor capacidad de organizarles en el sindicato.  
 - Su organización debe pasar por los cauces naturales de la federación de rama de adscripción, pero  
 - generando espacios propios dentro de la rama y de  
 10 coordinación entre ramas que puedan dar respuesta a esta necesidad de conectar y sincronizar reivindicaciones específicas con las generales.

## 5. LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS

La finalidad de la actividad económica, además de garantizar la autonomía y la independencia, se convierte en un medio absolutamente necesario para incrementar la capacidad de intervención sindical y social, para fortalecer y extender la organización y la afiliación.

Asegurar la máxima eficiencia, transparencia y solidaridad en la gestión de los recursos, así como el cumplimiento de las obligaciones internas y externas de las diferentes organizaciones, es la garantía para el mejor cumplimiento de los objetivos antes comentados.

En esta línea, la gestión de los recursos, así como los medios a disposición de la organización, aparece como un elemento fundamental en su relación con la política organizativa y sindical.

Las propuestas que se realizan tienen antecedentes en experiencias de gestión de las organizaciones territoriales o federales y desarrolladas a partir de las premisas planteadas por congresos anteriores, especialmente el 5.º Congreso Confederado, que dio un impulso notable a la mejora de los procesos de gestión de los recursos.

Los ingresos por cuotas son el soporte de la autonomía sindical, con los que las diversas organizaciones deben financiar las actividades sindicales básicas.

Una adecuada gestión de los ingresos deberá posibilitar la financiación, con subvenciones públicas de carácter finalista, utilizadas rigurosamente, de servicios de mercado de trabajo y apoyo a colectivos concretos, con el objeto de incrementar nuestra capacidad de intervención social y de servicio sindical a los trabajadores.

Especial importancia tiene la utilización de las subvenciones para orientación y formación profesional. Las organizaciones del sindicato dirigirán y centrarán los objetivos sindicales, pero delegarán la ejecución directa con la entidad formativa de CC.OO., la Fundación Formación y Empleo «Miguel Escalera» (red FOREM/CEPROM), siempre y cuando ésta sea capaz de realizarla con calidad y profesionalidad. Cuando esto no sea posible, se recurrirá a medios externos contratados a través de la red FOREM/CEPROM. Esta red tendrá ubicación territorial con dirección y control sindical a través de los consejos o patronatos, con participación de las organizaciones tanto territoriales como federativas. Su articulación territorial estará condicionada a los requisitos vigentes, establecidos por el Consejo Confederado.

Toda iniciativa en actividades complementarias de servicios deberá garantizar su autofinanciación, no absorbiendo recursos ordinarios que deben asegurar las actividades sindicales básicas.

Por lo que se refiere a la cuota, el objetivo de la asignación de los porcentajes, aprobados en el 5º

Congreso Confederado, es dar continuidad en la apuesta por el desarrollo federativo, con el equilibrio necesario para el desarrollo también de la acción socio-económica en el territorio.

En esta dirección, adicionalmente, con el objeto de que la Federación Estatal pueda disponer de fondos de solidaridad interna para apoyar el desarrollo de sus organizaciones o estructuras más débiles, se podrá incrementar la asignación a las Federaciones Estatales, hasta un 5 %, con cargo a la cuota asignada al resto de su rama. Para ello se deberá contar con el acuerdo de la Federación Estatal y de las Federaciones Regionales implicadas. El Consejo Confederado arbitrará las medidas necesarias para resolver los conflictos de aplicación que pudieran surgir.

Quedando garantizada la asignación efectiva de los recursos aprobados para las diferentes organizaciones, esto debe corresponderse con la obligación de hacer frente a los pagos internos que se puedan derivar de servicios comunes o acuerdos entre organizaciones para el desarrollo de actividades conjuntas, servicios internos etc.

Las organizaciones en que se estructuran las Federaciones Estatales, las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales tendrán autonomía presupuestaria. Dicha autonomía implica la capacidad de proponer la realización de gastos y de ingresos, en virtud y dentro del presupuesto correspondiente.

La capacidad presupuestaria de las organizaciones de rama en el territorio estará vinculada en su desarrollo presupuestario a las estrategias sindicales diseñadas por las Federaciones, con participación de las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales, teniendo como base para el desarrollo del presupuesto económico los mapas de responsabilidades tanto operativos como sindicales, ajustando las responsabilidades sectoriales y las multisectoriales o territoriales.

En el caso de la no existencia de organización de rama en el territorio, y de la existencia por tanto de un/a coordinador/a sectorial, la ejecución de los recursos económicos, será pactada, una vez definido el mapa de responsabilidades, entre la organización federal y territorial respectiva.

Los presupuestos de las organizaciones de rama en el territorio se integrarán organizativamente tanto en la Federación Estatal como en la Confederación de Nacionalidad y Uniones Regionales.

La consolidación financiera, con los efectos fiscales que ésta comporte, se realizará desde los centros contables, definidos como instrumento confederal al servicio de las organizaciones federativas y territoriales, a partir de la elaboración de un mapa en el que quede definido dónde consolidan todas y cada una de las organizaciones, que deberá ser coherente con los principios organizativos definidos congresualmente.

El Consejo Confederado, a lo largo del año 2000, resolverá la definición del citado mapa, con la aprobación de un procedimiento para homologar los

acuerdos de las organizaciones y para resolver las discrepancias.

Así mismo se definirán confederalmente los aspectos básicos de la relación con los sindicalistas sujetos a mandato así como las pautas para la negociación colectiva de las relaciones laborales del personal técnico, administrativo y de servicios. En todo caso se garantizará la homogeneidad de tratamiento en el ámbito territorial de Comunidad Autónoma.

La organización de la gestión se realizará a través de instrumentos de gestión confederal consistentes en: UAR, Ente Gestor, Departamento Informático Confederal, Centros Contables.

En materia informática se adoptarán medidas para definir un proyecto informático unificado en el conjunto de la Confederación.

Los Centros Contables, siguiendo el modelo UAR, serán de naturaleza administrativa dependientes del Consejo Confederal. Contarán con un presupuesto específico y fórmula de financiación confederal.

El control de la gestión se realizará a través de la Comisión de Control Administrativo y Financiero, a la que se le dotará de una Unidad de Control Interno, con medios suficientes para su actuación única en todas las organizaciones, coordinada con las Comisiones de Control Económico de éstas.



# **7** **congreso confederal**

---

## Estatutos

Textos definitivos aprobados en el Consejo  
Confederal de 13 de diciembre de 1999



## DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios en que se inspira el sindicalismo de nuevo tipo de la C.S. de CC.OO. son:

### Reivindicativo y de clase

Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

### Unitario

La C.S. de CC.OO. mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, la C.S. de CC.OO. se compromete a:

a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.

b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

### Democrático e independiente

La independencia de la C.S. de CC.OO. se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida interna del sindicato.

Las asambleas de afiliados, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la C.S. de CC.OO. y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. La C.S. de CC.OO. asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los partidos políticos.

2

### Participativo y de masas

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores exigen protagonismo directo, la C.S. de CC.OO. se propone organizar a la mayoría de ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

CC.OO. promoverá en todas sus estructuras la participación de la diversidad social existente entre la clase trabajadora.

### De hombres y mujeres

La C.S. de CC.OO. tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca.

Para ello CC.OO. se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato.

### Sociopolítico

Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión nacional y la explotación capitalista.

Asimismo, la C.S. de CC.OO. ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, discapacitados, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, la raza, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La C.S. de CC.OO., consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

- Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.

- Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.

- Y se define a favor del Estado federal.

La C.S. de CC.OO. defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre los trabajadores, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de la C.S. de CC.OO., adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado español.

La C.S. de CC.OO. desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó.

### Internacionalista

Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, la C.S. de CC.OO. afirma lo siguiente:

a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes.

b) La C.S. de CC.OO. colaborará con las organizaciones sindicales internacionales y actuará en favor de la unificación del sindicalismo mundial.

c) Apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en España.

De igual manera, la C.S. de CC.OO. se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.

d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

## I. DEFINICIÓN DE LA CONFEDERACIÓN

### *Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (C.S. de CC.OO.)*

La C.S. de CC.OO. es una organización sindical democrática y de clase que confederación a las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales en ella integradas. Defiende los intereses profesionales, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos, especialmente en los centros de trabajo. La C.S. de CC.OO. pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista y orienta su actividad hacia:

a) El ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a un empleo estable y con derechos.

b) La plena protección social de los trabajadores y trabajadoras.

c) La mejora de las condiciones de empleo y trabajo de la población activa.

d) La solidaridad internacional con los trabajadores de todos los países.

e) La integración social y laboral de los trabajadores en general y de los colectivos sujetos a condiciones de exclusión de forma especial.

f) La mejora de las condiciones de vida y la promoción sociocultural de los trabajadores y trabajadoras.

Para ello, la C.S. de CC.OO. desarrolla su actividad sindical a través de:

a) La negociación colectiva.

b) La concertación social.

c) La participación institucional y social.

d) La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores.

e) La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y en especial de los afiliados.

f) Cuantas acciones y actividades considere adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos.

La C.S. de CC.OO. admite a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en el Estado español con independencia de sus convicciones personales, políticas, éticas o religiosas, de su raza, sexo o edad; que aceptan los Estatutos y sus Reglamentos de desarrollo, y que practican la política sindical de la C.S. de CC.OO. aprobada en sus diferentes órganos de dirección.

La C.S. de CC.OO. adopta la forma jurídica de sindicato al amparo y en concordancia con lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85, de 2 de agosto).

### Artículo 2. Estatutos y Reglamentos

Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructuración organizativa de la C.S. de CC.OO., los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto con su desarrollo reglamentario, una normativa común básica, indisponible e inmodificable en los estatutos específicos de las organizaciones confederadas, salvo en aquellos capítulos y artículos en los que se indique que puedan ser objeto de desarrollo o adaptación. Vinculan a todas las organizaciones que integra la C.S. de CC.OO. y a su afiliación.

Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y afiliadas de la C.S. de CC.OO.

Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo

1  
dispuesto en los Estatutos Confederales y sus Reglamentos. La Comisión de Garantías Confederal será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse entre Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales y el Consejo Confederal, en el desarrollo de los preceptos estatutarios.

Los Estatutos y Reglamentos serán publicados para su general conocimiento.

### Artículo 3. Domicilio social

La C.S. de CC.OO. tendrá como domicilio social el de la calle Fernández de la Hoz, número 12, 28010 Madrid. El Consejo Confederal a propuesta de la Ejecutiva Confederal podrá acordar el cambio a otro lugar.

### Artículo 4. Emblema

El emblema de la C.S. de CC.OO. que deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, etc., es un romboide de fondo rojo con las letras CC.OO. en blanco.

El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo Confederal a propuesta de la Ejecutiva Confederal.

### Artículo 5. Ámbito territorial

El ámbito territorial de actividad de la C.S. de CC.OO. será el constituido por el territorio del Estado español, incluidas las delegaciones o representaciones oficiales de organismos nacionales o de otro ámbito en el extranjero.

### Artículo 6. Ámbito profesional

El ámbito subjetivo o profesional de actuación de la C.S. de CC.OO. comprenderá:

a) Los trabajadores y trabajadoras en activo, en paro o en busca de primer empleo, los pensionistas y los jubilados o jubiladas.

b) Los trabajadores y trabajadoras autónomos, siempre que no tengan empleados a su cargo para desempeñar servicios relacionados con su actividad como autónomo.

c) Quienes presten su servicio bajo el control y la dirección de otra, cualquiera que sea la forma jurídica que adopte esta relación laboral.

### Artículo 7. Afiliación internacional

La C.S. de CC.OO. es miembro de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales

2

Libres (CIOSL) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Sus Federaciones Estatales se integran en las Federaciones Europeas de rama afiliadas a la CES, así como en los Secretariados Profesionales Internacionales (SPIs).

La afiliación o baja de la C.S. de CC.OO. en una organización de carácter internacional requerirá la aprobación del Congreso Confederal por mayoría absoluta.

## II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES

### Artículo 8. Afiliación

La afiliación a la C.S. de CC.OO. es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales del artículo 6 y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Confederal acordadas que los desarrollen.

La afiliación se realizará a la C.S. de CC.OO. a través de las organizaciones confederadas según el encuadramiento organizativo que acuerden los órganos confederales y la situación laboral de la persona.

Sólo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptiva obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción.

### Artículo 9. Carné

El carné es el documento que acredita la afiliación. Será editado por la C.S. de CC.OO. en las diferentes lenguas reconocidas en el Estado español. En él, así como en cualquiera otra documentación referida a la cotización, se reflejará que la afiliación es a la C.S. de CC.OO., y a la Federación Estatal y la Confederación de Nacionalidad o Unión Regional en las que se integra el afiliado.

El Consejo Confederal regulará lo referido a los carnés y a la documentación que acredite a los afiliados y afiliadas.

### Artículo 10. Derechos de los afiliados y afiliadas

Todos los afiliados y afiliadas a la C.S. de CC.OO., con independencia de la Federación Estatal y Confederación de Nacionalidad o Unión Regional en las que se integren, tienen derecho a:

a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que haya sido elegido o elegida.

b) Ser elector o elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la sección sindical en la empresa o centro de trabajo; a presentarse como candidato tanto a los órganos de la Confederación o de cualquier otro de la estructura sindical de CC.OO. dentro de su ámbito de encuadramiento; a presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento. Las únicas restricciones se indican en estos Estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden.

c) Recibir el carné y los Estatutos Confederales vigentes.

d) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados.

En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas.

e) El respeto a sus opiniones políticas, convicciones religiosas y su vida privada.

f) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.

g) Recibir el oportuno asesoramiento sindical, técnico y asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos competentes para ello. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones judiciales contra la C.S. de CC.OO., las organizaciones en ella integradas, o contra sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas creadas.

h) Los datos personales serán confidenciales y sólo se utilizarán con fines sindicales. En ningún caso se facilitarán listados de afiliados o afiliadas o datos parciales a empresas u organizaciones ajenas a CC.OO.

Los derechos anteriormente descritos se ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus cotizaciones.

No obstante lo señalado en el apartado g) precedente, las personas afiliadas que tengan relación laboral, no sujeta a mandato congresual, técnica, administrativa o de servicios tendrán garantizado derecho de asesoramiento y defensa jurídica en aquellas cuestiones derivadas de su relación asalariada.

## Artículo 11. Elección de los órganos del sindicato

Los miembros de los órganos de dirección y representación y de las asambleas congresuales serán electivos. Podrán ser revocados por los órganos que les eligieron.

Los candidatos a formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de CC.OO. distintos a la sección sindical, acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los Estatutos.

En todos los casos deberá constar de manera indubitada la aceptación de los candidatos y candidatas de su inclusión en la candidatura.

En el desarrollo de CC.OO. como sindicato de hombres y mujeres y para lograr que la participación de las mujeres en las comisiones ejecutivas y en las delegaciones que corresponde elegir en los procesos congresuales sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la organización sindical de que se trate, las candidaturas deben guardar dicha proporción.

Lo previsto en el párrafo anterior se efectuará sin perjuicio de los derechos de los miembros natos reconocidos en los presentes Estatutos y del reparto proporcional que corresponda cuando se presente más de una candidatura.

En el resto de los órganos de dirección, se promoverá la participación de mujeres para tratar de alcanzar la representación proporcional.

Las elecciones deberán estar presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. El pleno del Congreso, órgano o asamblea que realice la elección decidirá, en cada ocasión, el carácter abierto o cerrado de la lista única.

De no alcanzarse una lista única, la elección se regirá por las siguientes reglas:

a) Cada candidatura deberá contener tantos candidatos como puestos a elegir.

b) Sólo se admitirán las listas de candidatos presentadas por al menos el 10 % de los delegados o delegaciones presentes.

c) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista de candidatos el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos, sin tener en cuenta los votos en blanco, por el de puestos a cubrir. Los puestos sobrantes, en su caso, se atribuirán a las listas, en orden decreciente, según los restos de cada una de ellas. En caso de empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de más antigüedad en la afiliación y de ser la misma se decidirá por sorteo.

d) Dentro de cada lista resultarán elegidos los

1  
candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

e) En los casos de elecciones para las Comisiones de Garantías y de Control Administrativo y Finanzas, la forma de atribución de puestos será por sistema mayoritario.

### **Artículo 12. Corrientes sindicales. Corrientes de opinión**

1. Podrán existir en la C.S. de CC.OO. corrientes sindicales que tendrán plena capacidad de expresión pública con el único límite señalado en el artº. 10. d) de los presentes Estatutos. Las corrientes sindicales tendrán las siguientes condiciones:

a) No estar organizadas en el interior de CC.OO. como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de la C.S. de CC.OO.

b) No atentar contra la unidad, principios, estatutos y programas de la C.S. de CC.OO.

c) Deberán de cumplir los acuerdos tomados por los órganos correspondientes.

d) La existencia de una corriente sindical en el seno de CC.OO. se aprobará en un congreso ordinario o extraordinario de la C.S. de CC.OO., previa propuesta favorable de la mayoría simple del Consejo Confederal o 1/4 de las Federaciones Estatales o de 1/4 de las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales.

e) Las corrientes sindicales respetarán el debate abierto, no establecerán disciplina de voto, ni se expresarán por medio de portavoces en los órganos de la C.S. de CC.OO.

f) A las corrientes sindicales así constituidas se les dotará de los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Especialmente, se les facilitará el acceso a los medios de comunicación y a las publicaciones confederales, garantizándoles su capacidad de expresión pública.

2. Las corrientes de opinión sobre cuestiones concretas o sobre temas de carácter general serán consideradas siempre que cuenten con, al menos, un 10 por 100 de los afiliados o afiliadas del ámbito correspondiente, de los delegados o delegadas asistentes al Congreso o de los miembros del máximo órgano de dirección del ámbito correspondiente.

### **Artículo 13. Deberes de los afiliados y afiliadas**

a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y las normas y resoluciones del Consejo Confederal que los desarrollen, procurarán la consecución de los fines y objetivos que la C.S. de CC.OO. propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.

b) Deberán cumplir las decisiones democráti-

2

camente adoptadas por la C.S. de CC.OO. en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.

c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la C.S. de CC.OO. son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación, defensa y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a los miembros del mismo que los hubieran adoptado. Se respetará a estos últimos el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano.

d) Deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la C.S. de CC.OO.

e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se comprometen a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.

f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 33 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la C.S. de CC.OO.

### **Artículo 14. Medidas disciplinarias**

El Consejo Confederal aprobará un reglamento en el que se definan las faltas distinguiendo su calificación, así como las sanciones en orden a la gravedad de las faltas, los órganos competentes para sancionar y acordar la apertura de expediente sancionador.

Dicho reglamento contendrá una descripción de las faltas calificándolas como muy graves, graves y leves, así como las sanciones a aplicar en correspondencia con la gravedad de las faltas.

Por faltas muy graves:

a) Expulsión.

b) Suspensión de dos a cuatro años de los derechos del afiliado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas graves:

a) Suspensión de seis meses a dos años de los derechos del afiliado, bien en su totalidad bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas leves:

a) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del afiliado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

b) Amonestación interna y/o pública.

El reglamento contendrá también los procedimientos para instruir expedientes sancionadores, los plazos a respetar en la instrucción, las garantías para recurrir las sanciones impuestas o la desestimación de estas, los plazos de prescripción de las

1 faltas, los requisitos para acordar suspensiones cautelares de derechos, los procedimientos sancionadores en los casos de miembros del Consejo Confederal y de los órganos de garantías y control, así como los requisitos para obtener la rehabilitación de derechos por parte de cualquier persona sancionada y cualquier condición que deba respetarse ante la adopción de medidas disciplinarias.

En la tramitación de expedientes sancionadores se respetará el derecho de audiencia de la persona interesada antes de adoptarse medida sancionadora alguna.

#### Artículo 15. Baja en la C.S. de CC.OO.

Se causará baja en la C.S. de CC.OO. por:

- a) Libre decisión del afiliado o afiliada.
- b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes de la C.S. de CC.OO.
- c) Por impago injustificado de tres mensualidades o tres recibos consecutivos.
- d) Por fallecimiento de la persona afiliada.
- e) Por presentación a las elecciones sindicales en candidatura distinta a la avalada por CC.OO., salvo que existiera autorización expresa por parte del órgano de dirección competente en el ámbito correspondiente.

### III. ESTRUCTURA DE LA C.S. DE CC.OO.

#### Artículo 16. Ámbitos de estructuración o integración

Partiendo de la configuración como clase social de los trabajadores y trabajadoras y con el objetivo de dar cumplimiento a sus principios y objetivos, la C.S. de CC.OO. confederación dos tipos de organizaciones: federaciones de rama y confederaciones de nacionalidad/uniones regionales. Ambas tienen niveles organizativos diferentes, asumen responsabilidades distintas y deben desarrollar funciones complementarias de común acuerdo cuando las circunstancias lo requieran.

La federación de rama está relacionada con los lugares de trabajo. Atiende a los trabajadores y a las trabajadoras de la rama en la que están encuadrados como ámbito en el que se deben organizar para desarrollar la negociación colectiva y defender sus intereses y derechos en las relaciones laborales.

La confederación de nacionalidad/unión regional está relacionada con los trabajadores y las trabajadoras que mantienen una relación laboral en un territorio. Atiende la acción socioeconómica como conjunto de problemas de los trabajadores y las trabajadoras fuera de la empresa, y de las personas desempleadas.

Sin perjuicio de ello y atendiendo a la realidad

2

nacional configurada históricamente en España, la C.S. de CC.OO. reconoce niveles específicos de integración, a través de confederaciones de nacionalidad confederadas a la misma, en las que se integran las federaciones de nacionalidad y uniones provinciales o intercomarcales y comarcales.

#### Artículo 17. Configuración de la C.S. de CC.OO.

1. La C.S. de CC.OO. está integrada por las siguientes Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales:

##### a) Federaciones Estatales:

- Federación de Actividades Diversas de CC.OO.
- Federación Sindical de Administración Pública de CC.OO. (FSAP).
- Federación Estatal de Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CC.OO.
- Federación Estatal de CC.OO. del Campo (FECAMPO).
- Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. (FECOHT).
- Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO.
- Federación de Construcción, Madera y Afines de CC.OO. (FECOMA).
- Federación de Enseñanza de CC.OO. (FE).
- Federación Minerometalúrgica de CC.OO. (FM).
- Federación Estatal de CC.OO. de Pensionistas y Jubilados.
- Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA).
- Federación Estatal de Sanidad de CC.OO. (FES).
- Federación Estatal de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CC.OO. (FITEQA).

##### b) Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales:

- C.S. de Comisiones Obreras de Andalucía. (CC.OO.-A).
- Unión Sindical de CC.OO. de Aragón.
- Comisiones Obreras de Asturias.
- Comisiones Obreras de Cantabria.
- Unión Regional de Castilla La Mancha de CC.OO.
- Unión Regional de Castilla y León de CC.OO.
- Comisión Obrera Nacional de Catalunya (CONC).
- Confederación Sindical de CC.OO. de Euzkadi.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Comprendiendo las Comunidades Autónomas Vasca y Navarra.

- Unión Regional de Extremadura de CC.OO.
- Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia.
- Comisiones Obreras Canarias.
- Confederación Sindical de CC.OO. de Les Illes Balears.
- Unión Sindical de CC.OO. de Madrid-Región (USMR).
- Unión Sindical de CC.OO. Región de Murcia (USRM).
- Confederación Sindical de CC.OO. del País Valencià.
- Unión Regional de CC.OO. de La Rioja.
- CC.OO. de Ceuta.
- CC.OO. de Melilla.

La denominación de las organizaciones anteriormente relacionadas podrá ser cambiada por el Consejo Confederal a propuesta de la Federación Estatal, Confederación de Nacionalidad o Unión Regional afectada por dicho cambio. Mediante el procedimiento estatutariamente establecido en el artículo siguiente, cabe modificar las organizaciones listadas ante los supuestos de fusión, disolución o disociación.

2. La organización de rama se concreta en las Federaciones Estatales. Podrán organizarse en sindicatos y federaciones regionales o de nacionalidad y, en su caso, en sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares y en secciones sindicales. A su vez, las Federaciones de Nacionalidad o Región podrán articularse en sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales e insulares comprendidos en su ámbito territorial.

3. La organización territorial se concreta en las Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales. Podrán organizarse en uniones sindicales provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares. Así mismo integrarán a la estructura de rama correspondiente a su ámbito.

4. Los sindicatos regionales, provinciales, intercomarcales o comarcales -en su defecto- e insulares constituyen la organización a partir de la cual se forman las organizaciones que integran la C.S. de CC.OO.: federaciones, confederaciones y uniones. En estos sindicatos se agrupan las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo y, en general, el conjunto de afiliados y afiliadas de su ámbito.

5. La sección sindical está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo o empresa y constituye la representación del sindicato en sus ámbitos.

La constitución de las secciones sindicales se llevará a cabo, además de acatando lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85, de 2 de agosto), convenios colectivos y demás acuerdos, cumpliendo los contenidos de los presentes Estatutos y desarrollos reglamentarios, así como lo preceptuado en los acuerdos congresuales de las federaciones estatales.

## Artículo 18. Fusión de federaciones estatales y encuadramiento sectorial

1. Cuando por razones sindicales lo estimen oportuno dos o más federaciones estatales podrán proponer al Consejo Confederal su fusión en una sola. Esta propuesta deberá venir avalada por el acuerdo adoptado por, al menos, los 2/3 del Consejo Federal de cada una de las federaciones reunidas separadamente en reunión convocada a tal efecto. El Consejo Confederal deberá ratificar esta decisión mediante acuerdo mayoritario, en cuyo caso la fusión se realizará en sendos congresos según los términos y plazos acordados entre las estructuras federativas implicadas.

2. El Consejo Confederal, a propuesta de la Ejecutiva Confederal, podrá también proponer la fusión de dos o más federaciones estatales en una sola, o la segregación de sectores correspondientes a una federación estatal para su encuadramiento en otra distinta, cuando por razones sindicales lo estime oportuno. En este caso deberá seguirse el siguiente procedimiento:

- La Ejecutiva Confederal, previa discusión con las federaciones estatales afectadas, elaborará una propuesta razonada de la nueva estructura de rama.

- Esta propuesta deberá someterse a discusión del Consejo Federal de cada una de las federaciones estatales afectadas que, en reunión expresamente convocada a tal efecto, deberán pronunciarse sobre la misma.

- El acuerdo alcanzado será remitido a la Ejecutiva Confederal al objeto de que lo tenga en consideración para elaborar la propuesta definitiva que deberá ser presentada al Consejo Confederal.

- El Consejo Confederal tomará la decisión definitiva mediante acuerdo de 2/3 en reunión convocada con orden del día previo en el cual conste tal proposición, junto con las consideraciones de las federaciones estatales afectadas. En el transcurso de la reunión del Consejo Confederal podrán participar como invitados, con voz pero sin voto, un o una portavoz de las opiniones minoritarias expresadas en los Consejos Federales y que hayan alcanzado más del 10% de los votos.

- Adoptada la decisión por el Consejo Confederal, la Ejecutiva Confederal pondrá en marcha los mecanismos necesarios para su efectivo cumplimiento.

En el supuesto de disociación de alguna de las federaciones estatales se seguirá un procedimiento asimilable al descrito y, en todo caso, es inexcusable el acuerdo del Consejo Confederal para hacer efectiva dicha disociación. En ningún caso podrán llevarse a la práctica fusiones en las organizaciones de rama en ámbitos territoriales inferiores al estatal que no hayan sido decididas confederalmente.

3. Sin perjuicio de la aplicación de lo recogido en los distintos apartados de este artículo, para en-

tender y decidir sobre las materias que afectan al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones Públicas, las Federaciones Estatales de Administración Pública, de Enseñanza y de Sanidad, además de la Federación Estatal de Comunicación y Transporte, por integrar al sector de Correos, configuran la Estructura Suprafederativa del Área Pública dotándose de los criterios de actuación y órganos decisorios que de común acuerdo estimen necesarios, ratificados por el Consejo Confederal.

4. El Consejo Confederal, a propuesta de una comisión interfederal elegida por el propio Consejo, podrá aprobar la reordenación y consiguiente nueva ubicación de los sectores o subsectores que configuran las distintas federaciones estatales atendiendo a la máxima racionalidad.

### **Artículo 19. Derechos y deberes de las Federaciones Estatales y las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales**

Las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes Estatutos tendrán los derechos y deberes siguientes:

1. Serán las únicas organizaciones facultadas para tener estatutos propios y registrados, pudiendo autorizar a las organizaciones en ellas integradas a registrarse a los solos efectos de cumplir lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (11/85 de 2 agosto) sin que ello faculte la realización de actuaciones económico-fiscales independientes que se desarrollarán a través de su Federación Estatal y/o su Confederación de Nacionalidad/Unión Regional. Por tanto, conforme a dicha ley, tienen personalidad jurídica propia. Sus estatutos respetarán la normativa común básica recogida en los de la C.S. de CC.OO. no pudiendo ser contradictorios con éstos, sin perjuicio de su facultad para desarrollarlos o adaptarlos en los artículos así indicados y en lo no dispuesto. En lo no previsto por los estatutos de las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes estatutos serán de aplicación los de la C.S. de CC.OO. Asimismo, en sus estatutos establecerán, del mismo modo, las obligaciones y atribuciones en materia de gestión económica, patrimonial y administrativa de sus organizaciones dependientes y las formas de participación en sus respectivos órganos de dirección atendiendo a los principios democráticos de representatividad y proporcionalidad que inspiran la configuración de los órganos de dirección de la C.S. de CC.OO. y respetando lo recogido en los presentes Estatutos. Otorgarán los poderes necesarios para el funcionamiento de sus organizaciones dependientes de acuerdo con la organización establecida en el art. 17.2 y 17.3 de los presentes Estatutos.

2. Tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su ámbito respectivo y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones

2

del mismo. En aquellos temas que por su especial transcendencia revistan un interés sindical general, podrán los órganos de la C.S. de CC.OO. recabar su intervención y asumir la responsabilidad de la dirección sindical de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el título VII de estos Estatutos sobre acción sindical.

3. Tienen autonomía de gestión económica y de patrimonio en su ámbito de actuación. Deberán cumplir los acuerdos en materia de financiación y patrimonio que adopten los órganos competentes de la C.S. de CC.OO. Sólo podrán adquirir bienes y contraer obligaciones dentro de los límites de sus recursos económicos autónomos. Cualquier acto o contrato que exceda de los mismos requerirá la aprobación expresa de los órganos de la C.S. de CC.OO. En todo caso, la creación de fundaciones y de sociedades para prestación de servicios requerirán aprobación expresa del Consejo Confederal. Tendrán su propio CIF, no pudiendo utilizar la denominación de otra o el de la C.S. de CC.OO. en operaciones comerciales o con entidades financieras, salvo autorización expresa de la organización titular.

4. Tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que consideren adecuados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de lo previsto en los presentes Estatutos.

5. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la C.S. de CC.OO. a través de los órganos de dirección y de coordinación estatales de los que forman parte, así como el deber de su aplicación y ejecución en la rama o ámbito territorial respectivo.

6. Aceptan, así como las organizaciones en ellas integradas, los Estatutos de la C.S. de CC.OO. y su programa, la política sindical aprobada en los Congresos Confederales y en sus órganos de dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional, estando vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo Confederal.

7. Aceptan expresamente, así como las organizaciones en ellas integradas, la actuación de la Comisión de Garantías Confederal en sus ámbitos de actuación respectivos así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse, comprometiéndose a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.

8. Determinarán la composición de sus Congresos en sus respectivos estatutos, respetando la proporcionalidad en las cotizaciones acumuladas en los cuatro años anteriores a la convocatoria del Congreso. En el caso de las Confederaciones y/o Uniones Regionales pluriprovinciales se distribuirán los delegados y delegadas a partes iguales entre los representantes de las Federaciones de Nacionalidad o Regionales y los de las Uniones Provinciales, Intercomarcales, Comarcales o Insulares. En las uniprovinciales se distribuirán de forma direc-

tamente proporcional a las organizaciones de donde proceden las cotizaciones. Las normas congruenciales de las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO. concretarán la distribución en los casos de las citadas organizaciones uniprovinciales.

9. Sus representantes legales serán, a todos los efectos, sus secretarios generales en el ámbito de su competencia y durante la vigencia de su mandato. Tendrán los poderes y facultades legales que se les reconozca en los estatutos de cada Federación Estatal, Confederación de Nacionalidad y Unión Regional. Si entre Congreso y Congreso, el secretario o la secretaria General de cualquier organización confederada a la C.S. de CC.OO. dimitiese o falleciese, podrá elegirse por mayoría absoluta en el consejo de la organización correspondiente hasta el congreso ordinario o extraordinario convocado a tal efecto si así lo decidiera el órgano de dirección mencionado. Los secretarios y secretarías generales de las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad, Uniones Regionales, Uniones Provinciales, Comarcas, Intercomarcas e Insulares, Federaciones de Nacionalidad o Región y Sindicatos Regionales o Provinciales no se podrán reelegir por más de dos mandatos consecutivos, ampliables a un tercero excepcionalmente.

10. Establecerán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en el art. 33 de los presentes Estatutos, señalando en cualquier caso la incompatibilidad entre ser miembro de las ejecutivas de las Confederaciones de Nacionalidad, Uniones Regionales y Federaciones Estatales; secretario o secretaria general de la Federación de Nacionalidad, Federación Regional, Unión Provincial, Comarcal e Insular, con ser diputado, diputada, senador o senadora de las Cortes Generales; diputado o diputada autonómicos; alcalde, alcaldesa, concejal o concejala; ser miembro del equipo de gobierno de Ayuntamientos, Diputaciones o Cabildos, ser miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas, o secretario o secretaria general de un partido político. Así mismo, será incompatible presentarse como candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados y ostentar la responsabilidad de la Secretaría General de una Confederación de Nacionalidad, Unión Regional, Federación Estatal, Federación de Nacionalidad o Región, Unión Provincial, Comarcal e Insular.

**Artículo 20. Responsabilidad de la C.S. de CC.OO.**

1. La C.S. de CC.OO. no responderá de los actos y obligaciones contraídos por las organizaciones listadas en el artículo 17.1 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de la C.S. de

CC.OO. Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos competentes de la C.S. de CC.OO..

2. La C.S. de CC.OO. no responderá de la actuación sindical de las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad, Uniones Regionales y organizaciones en éstas integradas, adoptados por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 19.2 y 36 (acción sindical) de estos Estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de la C.S. de CC.OO.

**Artículo 21. Medidas disciplinarias referidas a los órganos de las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO.**

El incumplimiento de los Estatutos, de la política financiera, la vulneración de la política sindical aprobada por el Congreso y decisiones adoptadas por el Consejo, del programa y de los principios inspiradores de la C.S. de CC.OO., podrán dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

El Consejo Confederal aprobará un reglamento en el que se definan las faltas distinguiendo su calificación en faltas muy graves, graves y leves, así como las sanciones en orden a su gravedad:

Por faltas muy graves:

a) Suspensión de hasta 12 meses de las funciones administrativas, económicas, financieras y patrimoniales del órgano sancionado. En este supuesto, el organismo sancionador asumirá directamente, a través de sus órganos de dirección o nombrando un administrador al efecto, todas las funciones en él determinadas.

b) Suspensión definitiva de todas las funciones del órgano sancionado. En este caso, se designará por el órgano sancionador una comisión gestora que actuará, por delegación del órgano sancionador, con las funciones correspondientes al órgano que ha sustituido. Se podrán presentar una o varias listas completas de miembros para componer la comisión gestora, que deberá estar integrada, al menos, por un miembro del órgano sancionador y por un afiliado o afiliada del ámbito del órgano sancionado. Resultará elegida la que obtenga la mayoría de votos. La comisión gestora convocará, en el plazo máximo de tres meses, un congreso o asamblea extraordinarios de dicho ámbito para que se proceda a la elección de una nueva dirección, salvo en los supuestos en los que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías, en cuyo caso el plazo de tres meses comenzará a correr desde que ésta sea publicada. Durante dicho período quedarán en suspenso las funciones del Consejo correspondiente al ámbito del órgano sancionado y hasta la celebración del Congreso. La comisión gestora responde-

rá de su actuación ante el órgano sancionador y su Consejo y, en última instancia, ante el máximo órgano de su ámbito: el Congreso que debe convocar.

Por faltas graves:

a) Pérdida de derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas financieras o de otro tipo.

b) Intervención por los órganos superiores correspondientes del régimen administrativo, financiero y patrimonial del órgano sancionado de tres a seis meses. En este supuesto, el órgano sancionador nombrará un interventor del órgano sancionado, sin cuya aprobación expresa no podrá realizarse ninguno de los actos que sean relativos a los aspectos mencionados.

c) Suspensión de uno a seis meses de los derechos del órgano sancionado, bien en su totalidad, bien en aspectos concretos de los mismos.

Por faltas leves:

a) Amonestación interna y/o pública. La amonestación podrá contener un requerimiento al órgano amonestado para que corrija su comportamiento y la advertencia de sanciones más graves en el supuesto de persistir en la acción u omisión que motiva la amonestación.

Dicho reglamento contendrá los requisitos y los órganos competentes para adoptar sanciones, así como la actuación a seguir en los casos de inhibición constatada de los órganos competentes, los plazos de prescripción de las faltas y los procedimientos de recurso ante las Comisiones de Garantías y cualquier otra condición que deba respetarse para la adopción de medidas disciplinarias.

En la necesidad de adoptar medidas disciplinarias, antes de aprobar sanción alguna se respetará el derecho de audiencia del órgano interesado.

#### **Artículo 22. Autodisolución de los órganos**

1. En los casos de autodisolución o dimisión de los órganos de dirección de organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO., la Ejecutiva de ámbito inmediatamente superior designará una dirección provisional que sustituya a tal órgano y que convocará un congreso o asamblea extraordinarios del ámbito que corresponda para que proceda a la elección de nueva dirección. El plazo máximo para convocarlo será de seis meses. Esta decisión deberá ser ratificada en el Consejo más inmediato que se celebre.

2. Se considerará dentro del supuesto de dimisión el que el órgano colegiado haya visto reducidos los miembros elegidos directamente en el Congreso a menos de la mitad de los mismos.

#### **Artículo 23. Acuerdos de los órganos**

Las decisiones de cualquier órgano serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se esta-

blezca otra mayoría en los Estatutos. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de los miembros presentes son más que los negativos.

Para establecer las mayorías cualificadas previstas en los Estatutos se contarán las personas efectivamente elegidas para componer el órgano que vaya a tomar la decisión. En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados. Se entenderá por mayoría absoluta cuando los votos afirmativos sean más de la mitad del recuento resultante.

Las decisiones serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan a los miembros del órgano que las adopta y obligan en su aceptación a éstos y a la afiliación del ámbito afectado.

#### **IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN LA C.S. DE CC.OO.**

##### **Artículo 24. Integración en la C.S. de CC.OO.**

1. La solicitud de integración de una Federación, una Confederación, una Unión Regional o una organización sectorial en la C.S. de CC.OO. deberá instarse a la Ejecutiva Confederal y, posteriormente, aprobarse por el Consejo Confederal.

2. La integración en la C.S. de CC.OO. por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los Estatutos y política sindical de la C.S. de CC.OO. Particularmente le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 19.1 de los Estatutos.

##### **Artículo 25. Formas especiales de asociación a la C.S. de CC.OO.**

1. Las organizaciones sindicales que así lo deseen, podrán establecer formas especiales de asociación a la C.S. de CC.OO. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Confederal a instancias de la Ejecutiva Confederal.

2. Las formas especiales de asociación de organizaciones sindicales a la C.S. de CC.OO. que se concreten en una propuesta de federación directa, sin necesidad de fusionarse con la organización territorial o la de rama del mismo o análogo ámbito existente en CC.OO., requerirá un informe previo de dichas organizaciones. Su aprobación, en todo caso, corresponderá al Consejo Confederal a instancias de la Ejecutiva Confederal.

En los supuestos de fusiones entre organizaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 18 de los presentes Estatutos.

3. El acuerdo específico de asociación establecerá los aspectos organizativos, financieros, de acción sindical, etcétera, que constituyen el régimen concreto de la misma. Particularmente, dicho acuerdo abordará la definición de la capacidad ju-

rídica y de obrar, autonomía económica, financiera, administrativa y patrimonial.

## V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA C.S. DE CC.OO.

### Artículo 26. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la C.S. de CC.OO.

Los órganos de dirección de la C.S. de CC.OO. son:

- a) El Congreso Confederal.
- b) La Conferencia Confederal.
- c) El Consejo Confederal.
- d) La Ejecutiva Confederal.

Los órganos de coordinación de la C.S. de CC.OO. son:

- a) El Comité Confederal.
- b) El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal.

El cargo de representación de la C.S. de CC.OO. es el secretario o secretaria general con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 32.

### Artículo 27. Congreso Confederal

El Congreso Confederal es el máximo órgano deliberante y decisorio de la C.S. de CC.OO.

a) Composición: El Congreso Confederal, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Ejecutiva Confederal y, a partes iguales, por representantes de las Federaciones Estatales, por un lado, y de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, por otro, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los delegados y delegadas al Congreso Confederal serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

b) Funcionamiento:

1. El congreso ordinario se convocará cada cuatro años.

2. El congreso extraordinario se convocará cuando así lo apruebe el Consejo Confederal por mayoría absoluta o lo soliciten las organizaciones territoriales y/o federativas que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.

3. Los congresos ordinarios serán convocados, al menos, con seis meses de antelación, las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán, como mínimo, con tres meses de antelación; el reglamento y el informe general, al menos, con un mes, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.

4. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Confederación en los apartados de definición de principios y definición de la Confederación, que requerirán mayoría de dos tercios.

5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso será establecida por el Consejo Confederal.

6. Se articularán los procesos congresuales de forma que primero se celebrará el Congreso Confederal mediante asambleas congresuales y con posterioridad los congresos ordinarios de las organizaciones confederales.

c) Funciones y competencias.

1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la C.S. de CC.OO.

2. Aprobar y modificar el programa de la C.S. de CC.OO.

3. Aprobar y modificar los Estatutos de la C.S. de CC.OO.

4. Aprobar la composición del Consejo Confederal.

5. Elegir al secretario o secretaria general de la C.S. de CC.OO. mediante sufragio libre y secreto.

6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la C.S. de CC.OO. mediante sufragio libre y secreto.

7. Elegir la Ejecutiva Confederal mediante sufragio libre y secreto.

8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de la C.S. de CC.OO. y/o su fusión con otra organización sindical.

9. Reconocer el carácter de corriente sindical.

### Artículo 28. Las conferencias confederales

Entre congreso y congreso y cuando, a propuesta de la Ejecutiva Confederal, se considere oportuno por el Consejo Confederal, podrán convocarse conferencias confederales para debatir y establecer la posición de la C.S. de CC.OO. con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la C.S. de CC.OO. en la línea de lo aprobado en los congresos confederales. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la C.S. de CC.OO. y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Confederal.

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Confederal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo Confederal y al menos tantos delegados y delegadas como miembros del mismo Consejo Confederal, representando paritariamente la estructura territorial y la de rama. Los delegados y las delegadas se elegirán en su estructura respectiva.

## Artículo 29. El Consejo Confederal

El Consejo Confederal es el máximo órgano de dirección y representación entre congreso y congreso.

a) Composición. El Consejo Confederal estará compuesto por:

1. La Ejecutiva Confederal, incluido el secretario o secretaria general de la C.S. de CC.OO.

2. El resto estará compuesto en número igual de representantes de las Federaciones Estatales, por una parte, y de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, de otra parte, y en proporción a las cotizaciones previstas en el art. 27.a). Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el Reglamento del Consejo Confederal con los mismos criterios anteriores. Los secretarios o secretarías generales de las Federaciones Estatales y Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales, y los de las Uniones de Ceuta y Melilla son miembros del Consejo Confederal y forman parte de la cuota de delegados y delegadas que les corresponda. El resto de miembros serán elegidos en su respectivo consejo necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 11 de los presentes Estatutos.

El Consejo Confederal, a propuesta de la Ejecutiva Confederal, incorporará a sus reuniones, con voz pero sin voto, a miembros de la C.S. de CC.OO. cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.

b) Funcionamiento:

1. El Consejo Confederal será convocado por la Ejecutiva Confederal 4 veces al año, al menos, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo Confederal. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.

2. Las resoluciones y decisiones del Consejo Confederal se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes Estatutos.

c) Funciones y competencias:

1. Discutir y decidir sobre la política general de la C.S. de CC.OO. entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Ejecutiva Confederal.

2. Convocar el Congreso Confederal. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias.

Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO.

3. Aprobará anualmente el presupuesto de gas-

2

tos e ingresos a propuesta de la Ejecutiva Confederal.

4. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las Federaciones, Uniones Regionales y organizaciones sindicales que así lo soliciten.

5. Fijar el sistema de cuotas de la C.S. de CC.OO. y resolver los litigios que se puedan presentar derivados de su aplicación.

6. Regular la edición de carnés.

7. Conocerá anualmente los informes elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Financiero y de Garantías sobre las actividades de las mismas.

8. Elegirá a la persona encargada de dirigir la «Gaceta Sindical».

9. El Consejo Confederal, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Ejecutiva Confederal, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.

10. Aprobar los siguientes reglamentos:

a) El reglamento de funcionamiento del Consejo Confederal y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.

b) El reglamento que desarrolle el art. 14 sobre medidas disciplinarias y art. 21 de medidas disciplinarias a los órganos de organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO.

c) El reglamento que desarrolle el art. 10.f) de derecho del afiliado y de la afiliada a solicitar la intervención de los órganos competentes de la estructura, así como el reglamento que regule el acceso de los afiliados y afiliadas al registro de la contabilidad y al registro de la afiliación

d) El Código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.

e) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.

f) El reglamento de desarrollo del art. 17.5 sobre la Sección Sindical.

g) Los reglamentos necesarios para ordenar la gestión económica de la C.S. de CC.OO. y de sus organizaciones confederadas a que se refiere el art. 42 de estos Estatutos.

h) Los que el propio Consejo Confederal, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.

11. Convocar las conferencias confederales.

12. Cuantas otras competencias se le asignen en estos Estatutos.

## Artículo 30. La Ejecutiva Confederal

La Ejecutiva Confederal es el órgano de dirección de la C.S. de CC.OO. que lleva a la práctica las

decisiones y directrices adoptadas por el Consejo Confederal y el Congreso.

a) Composición: El Congreso Confederal fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la comisión de candidaturas y de conformidad con el reglamento del propio Congreso Confederal. Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Ejecutiva Confederal.

b) Funcionamiento:

1. La Ejecutiva Confederal funcionará colegiadamente convocada por el secretario o secretaria general o cuando lo solicite una tercera parte de sus componentes.

2. Creará todas las secretarías, comisiones y departamentos que estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas.

3. Elegirá los responsables de área y secretarías de entre sus miembros configurando éstos, junto con el secretario o secretaria general, el Secretariado Confederal o Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal para atender la dirección y decisiones cotidianas entre reuniones de la misma.

4. Sus miembros podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualesquiera de los órganos de las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO., de lo que serán informados las estructuras intermedias.

5. Con el fin de garantizar su funcionamiento regular tendrá un reglamento interno.

6. Responderá ante el Congreso, al término de su actuación, y ante el Consejo Confederal, entre congreso y congreso.

c) Funciones y competencias:

1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Congreso y el Consejo Confederal, asegurando la dirección permanente de la actividad de la CS de CC.OO., deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Confederal.

2. Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la C.S. de CC.OO.

3. Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la C.S. de CC.OO.

4. Coordinar las actividades del Consejo Confederal, de las secretarías y de los servicios técnicos de la C.S. de CC.OO..

5. Mantener contactos periódicos con todas las Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales.

6. Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la C.S. de CC.OO.

7. Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la C.S. de CC.OO.

8. Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones confederales, así

como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.

9. Nombrar hasta un máximo de un tercio de los integrantes de un órgano de dirección de rama o territorio entre afiliados y afiliadas de otra rama o ámbito territorial distinto al del órgano en cuestión en los casos constatados de debilidad organizativa, a fin de reforzar la capacidad de dirección de dicho órgano. Los nombramientos que se realicen a los efectos indicados deberán ser ratificados por el consejo de la organización afectada.

10. Potenciará la creación de las Secretarías de la Mujer en las organizaciones territoriales y federales e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.

11. Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes Estatutos o en su desarrollo reglamentario.

### **Artículo 31. El Comité Confederal**

Es el órgano para la dirección y coordinación confederal compuesto por los miembros del Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal, y por los secretarios y secretarías generales de las organizaciones confederadas que se relacionan en el artículo 17.1 en los que concurren las máximas responsabilidades en la dirección de la Confederación.

Este órgano participará en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación.

Preparará las reuniones del Consejo Confederal y mantendrá una periodicidad al menos bimestral en sus reuniones.

### **Artículo 32. Secretario o Secretaria General de la C.S. de CC.OO.**

a) Es quien representa legal y públicamente a la C.S. de CC.OO. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo Confederal y de la Ejecutiva Confederal, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de CC.OO.

b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de los presentes Estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Ejecutiva Confederal se podrá regular la forma de ejercer estas facultades

c) Podrá delegar y revocar, las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de la C.S. de CC.OO.

1

d) En caso de ausencia, la Ejecutiva Confederal, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al secretario o secretaria general durante el período que dure la ausencia.

e) Si entre congreso y congreso, el secretario o secretaria general de la C.S. de CC.OO. dimitiese o falleciese, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Confederal. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un secretario o secretaria general, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

f) Presidirá las reuniones de la Ejecutiva Confederal y las del Consejo Confederal, así como las del Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Confederal y las del Comité Confederal.

g) El secretario o secretaria general no podrá ser reelegido por más de dos mandatos consecutivos, ampliables a un tercero excepcionalmente.

h) Presentará el informe al Congreso Confederal en nombre del Consejo Confederal, e informes periódicos a los Consejos Confederales en nombre de la Ejecutiva Confederal, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

### **Artículo 33. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de la C.S. de CC.OO.**

La condición de miembro de la Ejecutiva Confederal de la C.S. de CC.OO. o de responsable directo de una secretaría confederal, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.
- Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- Miembro de los Parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento Europeo.
- Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
- Miembro de Juntas Generales y/o instituciones provinciales.
- Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las administraciones o empresas públicas.
- Secretario o secretaria general de un partido político.
- Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.
- Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.

Ser responsable de una secretaría confederal de la C.S. de CC.OO., formar parte de una ejecutiva o ejercer una secretaría general serán incompatibles con responsabilidades directas en otras organizaciones de la C.S. de CC.OO.

## **VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL**

### **Artículo 34. La Comisión de Garantías de la C.S. de CC.OO.**

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones. Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO. sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los Estatutos. Lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección confederales.

2. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso Confederal y estará compuesta al menos por cinco miembros titulares y dos miembros suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos ni de la C.S. de CC.OO. ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de la C.S. de CC.OO.. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Confederal y que se publicará en los órganos de expresión de la C.S. de CC.OO.

3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular.

4. En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Confederal.

5. Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo y deberán dictarse en el plazo máximo de dos meses.

6. La Comisión de Garantías Confederal se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Confederal, para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Garantías constituidas.

7. Los órganos sindicales y la afiliación de Ceuta y Melilla podrán recurrir en primera instancia a la Comisión de Garantías Confederal, excepto en los casos en los que les corresponda hacerlo ante las Comisiones de Garantías de las Federaciones Estatales.

8. La Comisión de Garantías es un órgano sin-

dical facultado para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de la C.S. de CC.OO.

8. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.

9. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.

10. Las Federaciones Estatales, las Confederaciones de Nacionalidad y las Uniones Regionales tendrán así mismo su respectiva Comisión de Garantías. Junto con la Comisión de Garantías Confederada son las únicas con capacidad estatutaria de obrar en el seno de CC.OO. Igualmente, estarán compuestas por, al menos, cinco miembros titulares, siéndoles de aplicación lo establecido en los apartados 1, 2 y 3 de este artículo. Sus decisiones y resoluciones son recurribles por órganos sindicales y afiliados y afiliadas ante la Comisión de Garantías de la C.S. de CC.OO.

### **Artículo 35. La Comisión de Control Administrativo y Financiero**

1. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tiene como función controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos de la C.S. de CC.OO.

2. Será elegida por el Congreso Confederado, estará compuesta por cinco miembros titulares y dos suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos ni de la C.S. de CC.OO. ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período. El balance se publicará en los órganos de expresión de la C.S. de CC.OO. Anualmente elaborará un informe sobre sus actividades que presentará al Consejo Confederado y que se publicará en los órganos de expresión de la C.S. de CC.OO.

3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física de algún miembro titular de la Comisión de Control Administrativo y Financiero pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular.

4. En el caso de que la Comisión de Control Administrativo y Financiero llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso podrán ser cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Confederado.

5. La Comisión de Control Administrativo y Financiero tendrá derecho a auditar a cualquier organización confederada en colaboración con la Co-

misión de Control correspondiente, así como a solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en cualquier ámbito confederal.

6. Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesario la actuación de ambas preservando cada comisión su ámbito competencial.

7. Revisará los estados de cuentas confederales y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo confederal.

8. La Comisión de Control Administrativo y Financiero se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Confederado, para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Control constituidas.

9. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Control Administrativo y Financiero.

10. Las organizaciones confederadas (Confederaciones de Nacionalidades, Uniones Regionales y Federaciones Estatales) deberán contar con su correspondiente Comisión de Control Administrativo y Financiero.

## **VII. ACCIÓN SINDICAL**

### **Artículo 36. Principios generales de la acción sindical de la C.S. de CC.OO.**

La acción sindical de la C.S. de CC.OO. se acuerda por los órganos de dirección confederales. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito y la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por la C.S. de CC.OO.

Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Confederado y, en su defecto, por la Ejecutiva Confederada de la C.S. de CC.OO.:

a) Aquellas propuestas de acción sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de la C.S. de CC.OO., a su implantación entre los trabajadores y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma.

b) Aquellas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de repercusión estatal.

## **VIII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS**

### **Artículo 37. Órgano de prensa de la C.S. de CC.OO.**

El medio de expresión y difusión de CC.OO. es la «Gaceta Sindical», bajo la responsabilidad del

Consejo Confederal y dotada de un consejo editorial. Todos los órganos de las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO. recibirán esta publicación, y están obligados a promover su suscripción entre la afiliación y entre los trabajadores y trabajadoras en general. Así mismo, la «Gaceta Sindical» será lugar de debate y reflexión. Se promoverán desde sus páginas la expresión de las problemáticas sindicales y laborales y de las opiniones distintas que coexistan en el seno de la C.S. de CC.OO.

#### **Artículo 38. Fundaciones de la C.S. de CC.OO.**

La C.S. de CC.OO. ha creado y podrá crear fundaciones con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y la C.S. de CC.OO. para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

#### **Artículo 39. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de la C.S. de CC.OO.**

La C.S. de CC.OO., en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales, y de otros que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etcétera, tanto para los trabajadores y trabajadoras afiliados como para los que no lo sean, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para un caso u otro.

### **IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN**

#### **Artículo 40. Principios de la actuación económica**

La actividad económica de la C.S. de CC.OO., de las organizaciones confederadas y las de aquellas en que éstas se organizan y articulan se desarrollará de acuerdo a los siguientes principios:

Autonomía de gestión: La C.S. de CC.OO., las Federaciones Estatales y Confederaciones de Nacionalidad o Uniones Regionales a que se refiere el art. 17.1 dispondrán de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes Estatutos y los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.

Dichas autonomía implica:

a) La capacidad para aprobar sus presupuestos, que incluirán los de las organizaciones en que se estructuran y articulen.

b) La gestión y disposición de los bienes y derechos de que sea titular y el cumplimiento de las

obligaciones contenidas en los presentes Estatutos y sus normas de desarrollo.

**Gestión presupuestaria:** El presupuesto de las distintas organizaciones que integran la C.S. de CC.OO. constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.

En el marco de los Estatutos y presupuestos aprobados por cada organización confederada, las federativas y territoriales podrán concertar entre sí, por mutuo acuerdo expreso de los órganos ejecutivos correspondientes, la gestión operativa de la autonomía presupuestaria de todas o algunas de sus organizaciones, la prestación de servicios básicos a los afiliados y afiliadas, trabajadores y trabajadoras, o la realización de actividades conjuntas.

**Gestión no lucrativa:** Los eventuales beneficios de la actividad económica desarrollada se reinvertirán de forma obligatoria en la mejora de las actividades, servicios sindicales y situación patrimonial de la C.S. de CC.OO., sin que, en ningún caso, puedan destinarse aquéllos a reparto de beneficios en ninguna de sus formas.

Las retribuciones percibidas, en su caso, por los miembros de los órganos de dirección y cargos de representación tendrán la consideración de salario por la prestación de servicios profesionales por cuenta ajena o compensación de gastos, sujeta al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes Estatutos.

**Información y transparencia:** La C.S. de CC.OO. y sus organizaciones confederadas están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente capítulo y a:

a) Informar periódicamente y dar la máxima difusión a sus presupuestos y cuentas anuales, al menos en sus elementos básicos, a través de sus órganos de difusión.

b) Disponer de:

1. Un registro de contabilidad donde figuren sus estados de ingresos-gastos y su balance general.

2. Un registro de afiliadas y afiliados.

3. Un registro de delegados, delegadas y personal sindical.

4. Un Registro de apoderamientos.

El Consejo Confederal aprobará un reglamento que regule el acceso de los afiliados y las afiliadas a los registros de contabilidad y la utilización exclusivamente sindical de los ficheros de afiliados y delegados.

#### **Artículo 41. Patrimonio y financiación de la C.S. de CC.OO. y de las organizaciones confederadas**

Los recursos y bienes propios de la C.S. de

CC.OO. y de cada una de las organizaciones confederadas en la misma, están integrados por:

1. La parte proporcional de las cuotas de los afiliados que les resulte de aplicación. Su importe, periodificación y formas de abono se determinarán por el Consejo Confederal.

2. Las donaciones y legados a favor de las mismas por capital que acumule a lo largo de su gestión.

3. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aún cuando aquélla se ejerza mediante representación nominal delegada.

4. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.

5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.

6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a la C.S. de CC.OO. o a cada una de las organizaciones confederadas.

Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas.

La aceptación de ingresos y su formalización corresponden exclusivamente a la C.S. de CC.OO. y cada una de sus organizaciones confederadas. Sólo mediante delegación expresa podrá autorizarse esta capacidad a las organizaciones en que estas últimas se estructuran.

#### **Artículo 42. Balance y presupuesto de la C.S. de CC.OO.**

Anualmente, la Ejecutiva Confederal de la C.S. de CC.OO. y la de cada una de las organizaciones confederadas presentarán al Consejo correspondiente un presupuesto que integre las previsiones de ingresos y los gastos para el desarrollo de su actividad y de las demás organizaciones en que éstas se estructuran y sus cuentas anuales. La Ejecutiva Confederal presentará, conjuntamente con su presupuesto y sus cuentas anuales, la consolidación de estos instrumentos con los de las distintas organizaciones confederadas.

La C.S. de CC.OO. y las organizaciones confederadas, referidas en el art. 17.1, podrán establecer en los correspondientes presupuestos fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el órgano competente.

#### **Artículo 43. Ordenamiento de la gestión económica**

El Consejo Confederal para ordenar su gestión económica y la de las organizaciones confederadas aprobará:

1. El importe, periodificación y formas de abono de la cuota, así como los complementos a la misma que propongan las organizaciones para todos los afiliados de éstas, o de secciones sindicales concretas.

2. Un plan de cuentas y un manual de procedimientos de gestión, de obligatoria aplicación en el conjunto de las organizaciones que integran la C.S. de CC.OO.

3. Los criterios anuales de gestión y presupuestación, atendiendo a la diferente naturaleza de ingresos y gastos.

4. El presupuesto y las cuentas anuales de la C.S. de CC.OO. y las consolidadas con las organizaciones confederadas.

5. El reglamento marco de los fondos patrimoniales de todas las organizaciones confederadas y los de gestión de los fondos patrimoniales confederados.

6. El reglamento de funcionamiento de los centros contables.

7. El reglamento de funcionamiento de la Unidad Administrativa de Recaudación.

8. Los reglamentos de los registros auxiliares de información económica: afiliados y apoderamientos.

9. El reglamento del personal al servicio de la C.S. de CC.OO. y sus organizaciones confederadas.

10. Las líneas generales de la política de recursos humanos.

11. Los proyectos de iniciativa económica de la C.S. de CC.OO. y sus organizaciones confederadas.

12. Cuantas normas básicas resulten necesarias para ordenar la actividad sin afectar a la autonomía de gestión de las organizaciones.

#### **Artículo 44. La actividad mercantil y fundacional**

La C.S. de CC.OO. y las organizaciones confederadas podrán desarrollar iniciativas económicas de carácter mercantil y no lucrativas coherentes con el proyecto confederal de CC.OO. Su aprobación corresponde al Consejo de la organización correspondiente, previo informe favorable del Consejo Confederal.

Su gestión contable deberá realizar las necesarias adaptaciones para asegurar la integración y consolidación de sus cuentas anuales con las de las organizaciones titulares.

**Artículo 45. Obligaciones de las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO.**

Todas las organizaciones integradas en la C.S. de CC.OO. tienen la obligación de fomentar y facilitar la cotización preferente por la vía de la Unidad Administrativa de Recaudación (UAR) y en todo caso de cotizar, en la forma y cuantía que se establezca por el Congreso Confederado o por el Consejo Confederado.

Aquellas organizaciones que no estén al corriente de pago, según los plazos establecidos por el Consejo Confederado, no podrán ejercer el derecho de voto en el mismo en tanto en cuanto no hayan regularizado la situación.

Todas las organizaciones elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos, que deberán ser remitidos a los órganos de rama y territorios inmediatamente superiores. A través de los mecanismos contemplados en la Ejecutiva Confederada, se podrán realizar las auditorías que se estimen oportunas en el conjunto de las organizaciones confederadas.

El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias contenidas en los presentes Estatutos y en su desarrollo reglamentario.

La C.S. de CC.OO. arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de recursos económicos entre las diversas organizaciones que la integran, con criterios de solidaridad y corrección de los desequilibrios financieros que, derivados de condiciones objetivas, puedan poner en peligro la presencia en CC.OO. de federaciones de rama o uniones territoriales o de CC.OO. en determinados sectores o territorios por no tener capacidad económica de autofinanciación.

**Artículo 46. Personal al servicio de la C.S. de CC.OO.**

Aquellas personas que presten sus servicios a la C.S. de CC.OO. se definirán y clasificarán con arreglo al tipo de relación que mantienen a través del reglamento que a estos efectos aprobará el Consejo Confederado.

**X. DISOLUCIÓN DE LA C.S. DE CC.OO.**

**Artículo 47. Disolución de la C.S. de CC.OO. o de las organizaciones confederadas**

Por acuerdo de 4/5 de los votos de un congreso extraordinario convocado exclusivamente a estos efectos se podrá proceder a la disolución de la C.S. de CC.OO. La forma de disolución del patrimonio confederal se establecerá en el acuerdo que motive la disolución.

En los supuestos de disolución de una Confederación de Nacionalidad, Unión Regional o Federación Estatal, su patrimonio, bienes muebles o inmuebles y recursos en general quedarán integrados en el patrimonio de la C.S. de CC.OO., excepto en los casos de congresos de disolución previos a una fusión entre federaciones en los que quedarán integrados en la nueva organización resultante, bastando en este último supuesto la aprobación por mayoría simple.

**XI. DESARROLLO Y ADAPTACIÓN DE LOS ESTATUTOS**

**Artículo 48. Disposiciones de desarrollo y adaptación**

Según lo establecido por los artículos 2 y 19.1 de los presentes Estatutos son desarrollables en los estatutos de las organizaciones confederadas reseñadas en el artículo 17.1 y, respetando en todo caso lo dispuesto en los presentes, los artículos 19.10 y 33. Así mismo, serán desarrollables en los estatutos de las Federaciones Estatales los artículos 17.2 y 17.5 y en los de las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales el artículo 17.3.

Dentro del respeto a lo establecido en los Estatutos, serán artículos de necesaria adaptación en los estatutos de las organizaciones listadas en el artículo 17.1 en virtud de las peculiaridades organizativas de su ámbito, los artículos 3, 4, 5 (por las Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales); 3, 4, 6 y 7 (por las Federaciones Estatales); 14, 17, 19 en sus apartados 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9; y los artículos 20, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 45 y 47.

1

## ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA C.S. DE CC.OO. APROBADOS EN EL CONGRESO CONFEDERAL

En relación con el artículo 32, apartado b), de los Estatutos, el secretario o secretaria general tendrá las siguientes facultades:

Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes; ejercer el comercio; otorgar contratos de todo tipo, incluidos de trabajo, de transporte y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase.

Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles y cuenten o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales.

Operar con bancos, cajas de ahorros y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la C.S. de CC.OO., o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la C.S. de CC.OO. y las organizaciones relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la C.S. de CC.OO. así como de la propia C.S. de CC.OO. y de sus organizaciones.

Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la legislación en relación con Planes y Fondos de Pensiones, es-

2

tén o no constituidos con participación de CC.OO. o sus organizaciones, empresas y fundaciones.

Instar y otorgar actas notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas; solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad; hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes. Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales, administrativos, contenciosos-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la ratificación y absolver posiciones.

Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y planificación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.

Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres, censos, arrendamientos inscribibles y además derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudamientos, firmar por dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su aseguramiento real.

Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito territorial que fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos, Dirección General de Trabajo, Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Juzgados, Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional, Tribunal de Justicia

de las Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de Derechos Humanos y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios, trámites y procedimientos, recursos y ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para ratificarse y absolver posiciones. Instar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que fuere, convenios colectivos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto colectivo, denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos.

Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, recon-

- versiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los Institutos u organismos dependientes de los Ministerios, incluidos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía, Ministerio para las Administraciones Públicas y Ministerio de Educación y Cultura así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, Comunidades Autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.

- Así mismo, está expresamente facultado para, sea en favor de terceras personas o sea en favor de organizaciones de la C.S. de CC.OO., instar y hacer apoderamientos, y efectuar sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de cualesquiera otra que esté atribuida al secretario o secretaria general en estos Estatutos.

**NOTAS/OBSERVACIONES**

NOTAS/OBSERVACIONES

A series of horizontal dotted lines for writing notes or observations.