

PROPUESTA PARA EL DEBATE

Una nueva estrategia para las CCOO *RECUPERAR EL SINDICATO REIVINDICATIVO Y DEMOCRÁTICO*

Sumario:

INTRODUCCIÓN.

1. SITUACIÓN SINDICAL.

- 1.1. Los déficits sociolaborales: El déficit Social. El déficit Laboral;
- 1.2. Ineficacia de la política de pactos:
 - A) La reforma laboral.
 - B) El acuerdo de pensiones.
 - C) Los ANC y la negociación colectiva.
 - D) La LOE.
 - E) El Área pública.
 - F) Políticas de igualdad.

2. SITUACIÓN INTERNA.

- 2.1. El déficit democrático;
- 2.2. La Hoja de Ruta;
- 2.3. Nuevas normas congresuales: un golpe a la democracia y a la pluralidad;
- 2.4. Las fusiones de federaciones.

3. LÍNEAS DE ACTUACIÓN.

- 3.1. UNA NUEVA ESTRATEGIA SINDICAL:
 - A) La reforma de la Negociación Colectiva.
 - B) La salud laboral
 - C) La lucha contra la deslocalización;
 - D) Una enseñanza Pública, Laica y de Calidad;
 - E) Defensa de los Servicios Públicos;
 - F) Defensa de la igualdad entre hombres y mujeres;
 - G) La inmigración;
 - H) Defensa del Medio Ambiente: No a la Apuesta Nuclear.
- 3.2. GANAR LAS ELECCIONES SINDICALES.
- 3.3. DEMOCRACIA Y PARTICIPACIÓN: Fomentar la participación y el protagonismo de los trabajadores/as y los afiliados/as. Recuperar la democracia y la pluralidad. El Sector crítico como referente: organizar las posiciones de clase y de izquierdas en CCOO

INTRODUCCIÓN

Para analizar la situación sociolaboral del país y la estrategia de nuestro sindicato en los últimos dos años hay que situar, aunque sea de forma breve y esquemática, el contexto político en el que se produce.

El gobierno actual, surgido de las urnas el 14 de marzo de 2004, sostenido con los apoyos parlamentarios de fuerzas de carácter progresista (IU-IC, ERC) y sometido a una feroz posición por la derecha, ha realizado una política errática, con luces y sombras.

Entre las primeras, habría que destacar la retirada del ejército de Irak, la legislación en materia de derechos civiles (violencia de género, uniones homosexuales, igualdad...), sociales (dependencia) y el inicio de un proceso de negociaciones para intentar encontrar el fin de la violencia terrorista. Pero, al mismo tiempo, mantienen e incrementan las tropas en Afganistán, en materia económica y presupuestaria han seguido las líneas neoliberales de los gobiernos anteriores, se han quedado cortos en las leyes y medidas sociales, y están defraudando profundamente a los demócratas con la ley de la memoria histórica. Nos detendremos en dos temas de actualidad y de gran importancia para el presente y futuro del país.

Intimidado el gobierno por la presión de la derecha, el proyecto de ley sobre la memoria histórica es decepcionante al no establecer medidas eficaces para una auténtica rehabilitación plena de las víctimas del franquismo, al buscar la equidistancia entre víctimas y sublevados, al no admitir la posibilidad de reabrir procesos, no facilitar la búsqueda de los asesinados, y pretender convertirse en una ley de punto final para las reclamaciones de la Memoria Histórica. Como dicen las asociaciones, el derecho a la Verdad, a la Justicia y la Reparación es innegociable. El Proyecto de Ley presentado por el Gobierno Español no contempla estas exigencias, vulnerando la legislación Internacional de Derechos Humanos y de Lucha contra la Impunidad, así como las propias leyes penales vigentes en el Estado español. Además, la recuperación de la Memoria Histórica Democrática y Antifascista es un tema de interés social para los trabajadores y ciudadanos, así como un valioso elemento pedagógico para la consolidación de la cultura democrática en nuestra sociedad. Por ello es llamativo que la dirección confederal del sindicato no haya tomado posición.

Por otro lado, hay que mencionar la difícil situación creada tras el brutal atentado de ETA en Barajas y que ha supuesto el asesinato de dos trabajadores ecuatorianos y ha echado a rodar las esperanzas para un fin de la violencia a través de la negociación. Porque la experiencia demuestra que la actuación policial y judicial puede reducir la fuerza de ETA, pero no acabar con el terrorismo. De ahí la gravedad de lo sucedido y el riesgo de que se abra un nuevo ciclo de acción-reacción que pueda dar lugar a nuevas acciones violentas de ETA. Es probable que la consecuencia de este escenario en el plano político, conduzca a la victoria electoral de una derecha movilizadora para hacer descarrilar toda negociación, especialmente si consiguen su objetivo al desmovilizar a la izquierda y se concreta en un aumento de la abstención en los procesos electorales que exclusivamente beneficiaría a la derecha más reaccionaria. Es evidente que el PP ha hecho del fracaso del proceso de paz el eje de su política de recuperación del poder desde el 14-M, incluida una movilización extraparlamentaria, encabezada por la AVT, que ha sacado a la calle en varias ocasiones a cientos de miles de personas, encrespando el debate político hasta cotas inimaginables y sacando de la agenda pública las cuestiones sociales y económicas.

De ahí la importancia del éxito de la manifestación de Madrid del 13 de enero, ya que representaba la movilización de la izquierda frente al PP. El hecho de que fuesen convocadas por los sindicatos CC.OO y UGT de Madrid y las asociaciones de emigrantes ecuatorianos la dieron, además, un carácter de clase. Por ello se entiende poco las lamentables y extrañas declaraciones que hizo un sector de la dirección confederal de CC OO hacia la manifestación, en nombre de la búsqueda de un consenso antiterrorista PP-PSOE –imposible dada la estrategia comentada- y en contradicción con la plural dirección regional de Madrid, principal impulsora de la manifestación. De nuevo se volvió a poner en evidencia la falta de dirección confederal. Pero la tarea pendiente sigue siendo la de impulsar el desarrollo de un movimiento por la paz, que cree las condiciones para un nuevo proceso de diálogo como vía de solución democrática del conflicto vasco. Proceso de paz, diálogo y negociación en condiciones de ausencia de violencia y de respeto estricto a derechos y libertades democráticas básicas.

1. SITUACIÓN SINDICAL

1.1. LOS DÉFICITS SOCIOLABORALES

Nuestro país mantiene un elevado diferencial en gasto social con la UE y además esta diferencia va aumentando en los últimos años. Desde 1994 con el PSOE, posteriormente y de forma más acusada con el gobierno del PP, y de nuevo con el PSOE, nos hemos ido alejando de Europa en protección social. Los diferentes gobiernos han venido aplicado unas políticas fiscales que han provocado una disminución de impuestos a las rentas más elevadas y a los rendimientos del capital y ha reducido el déficit público a costa de agudizar los **déficits sociales**.

El ciclo económico expansivo que comenzó en 1995 y se ha extendido hasta la fecha no se ha aprovechado para disminuir las diferencias que nos separan de Europa en este campo, sino que han aumentado, provocándose una real “desconvergencia” social. Los últimos datos (según Eurostat) sobre gasto en protección social indican que en España representan el 21,2%, del PIB frente a un 30 de la media de la UE-15. . La política realizada está haciendo que España continúe siendo el país con el gasto público social más bajo de la UE-15 (junto con Irlanda).

El “milagro” del déficit cero, primero, y del superávit, después, se ha conseguido con unas políticas presupuestarias que, año tras año, han aplicado una reducción del gasto social en un contexto de crecimiento económico, y una utilización escandalosa del superávit de la Seguridad Social para cuadrar las cuentas del Estado, tapando el agujero de la reforma fiscal. Se han transferido recursos de la protección social a las clases más privilegiadas.

Si comparamos todas las prestaciones con la media europea, España está muy por debajo en pensiones, sanidad y educación. En un reciente estudio comparativo entre 15 países con un nivel de desarrollo económico similar realizado por una aseguradora se concluye que los jubilados españoles son de los que más tarde se jubilan (63 años) y de los peor retribuidos.

En materia de sanidad, los problemas de financiación están deteriorando el servicio, de tal manera que se observa una caída de la valoración del sistema de salud por los usuarios en los últimos 8 años. No es ajeno a ello el hecho de que el gasto público está prácticamente congelado desde hace unos años.

Es más acentuada la diferencia en atención a la infancia y en servicios públicos de atención de personas mayores: en España sólo un 1,5%, por el 30% en Suecia, 20% en Dinamarca, 28% en Finlandia, 7% en Francia, 8% en Holanda y 9% en Reino Unido. Esta situación además de injusta socialmente, es un lastre para una política de pleno empleo, de incremento de la tasa de actividad (jóvenes y mujeres). Otro efecto negativo es la aparición de sectores privados de negocio semiclandestino con condiciones de trabajo inhumanas y unos servicios con un nivel de atención y calidad inaceptables. Es urgente la necesidad de poner en marcha el pilar de la dependencia para cubrir a los millones de personas que necesitan protección.

La pobreza y la exclusión social afectan a cerca de diez millones de personas, según los indicadores europeos y según el INE la mayor tasa de pobreza relativa se produce en los hogares formados por personas de 65 o más años que viven solas, segmento en que el porcentaje de población pobre se eleva hasta el 47,3 %. Aumenta, así, la dualidad social por la fuerte precarización laboral, la distribución desigual del empleo, la propiedad y las rentas. Sectores importantes de la población trabajadora, especialmente mujeres, se ven en el riesgo de caer en una situación de vulnerabilidad social. Millones de personas permanece en situación precaria y sufre las incertidumbres de la falta de seguridad para sus proyectos vitales.

Ello genera una tendencia hacia la fractura y la pérdida de cohesión social. Por otro lado, los resultados del balance de las reformas laborales y de los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva son, en general, negativos y conforman algo que podríamos denominar el **déficit laboral** español respecto a Europa. Veamos algunos datos:

- Tenemos una tasa de paro que sigue siendo alta, especialmente para las mujeres y los jóvenes, y que en cifras absolutas se sitúa en el entorno de los dos millones de parados.
- Estamos a la cabeza en precariedad en el empleo (un tercio de los contratos son temporales),
- Somos el país con mayor índice de siniestralidad laboral. La ley de Prevención no se cumple y en los diez años de su vigencia se produjeron más de 9 millones de accidentes con baja, con un resultado de 135.860 lesionados graves y 14.879 mortales
- Los salarios son más bajos (un 33% menores que la media de la EU-15), pero se siguen firmando ANC con un 2% para el salario cuando el IPC de 2006 ha sido del 2,7%, la economía crece al 3,5 y los beneficios por encima del 20%.
- La jornada laboral es mayor (11 horas más al mes y 2 días menos de vacaciones que la media europea), según Eurostat
- La edad de jubilación es la más alta (63,7 años frente a los 61 años de media en la UE)
- Estamos a la cola en la adopción de políticas para promocionar laboralmente a la mujer
- Menores prestaciones sociales (desempleo, pensiones...)
- Insuficiente democratización de las relaciones laborales.

Es sintomático lo poco que se habla del déficit social y laboral de España con relación a la Unión Europea, que se mantiene junto con un escandaloso superávit presupuestario. Quizá sea porque no es un espejo agradable para comprobar los pobres frutos de la estrategia sindical seguida en la última década, una época de gran crecimiento económico y de fabulosos beneficios empresariales. Además, esta estrategia de moderación salarial continuada, unida a precariedad en el empleo, a escasa protección social y a débiles derechos legales, consolida un modelo económico-empresarial poco competitivo y de muy bajos vuelos al basarse en costes laborales baratos.

Pero hay algo más preocupante aún y que podríamos sacar como **primera conclusión**: A pesar de este panorama, parece que se ha paralizado la actividad reivindicativa del sindicato. Centrados en las elecciones sindicales y a dos años de las elecciones generales, parece que se da por agotada la legislatura a los efectos de conseguir avances y mejoras en los derechos sociales y laborales.

1.2. LA INEFICACIA DE LA POLÍTICA DE PACTOS

A) LA REFORMA LABORAL

En mayo pasado, los sindicatos con la patronal y el gobierno firmaron el “Acuerdo para la mejora y el crecimiento del empleo” convalidado por Ley en Diciembre 06. Como indicamos en su día este, acuerdo vuelve a plasmar la filosofía del firmado en 1996 centrado en bonificaciones a los empresarios, contrato con un despido más barato y subvencionado con fondos del INEM, unido a importantes rebajas en las cuotas del desempleo y FOGASA a los empresarios. Sin embargo no mejora la situación de la subcontratación que junto con la insuficiente regulación de la subrogación- se ha convertido en un instrumento de multiplicación de la temporalidad y, consecuentemente, en la desintegración de las relaciones laborales en la empresa.

La parte del acuerdo que recoge la fijeza por el encadenamiento de contratos (24 meses con dos o más contratos en un periodo de 30 meses para el mismo puesto de trabajo en la misma empresa), solo será de aplicación a los contratos celebrados o en vigor a partir del 15 de junio de 2006 Por lo que no se está aplicando los más de 5 millones de trabajadores con contrato temporal, muchos de los cuales lo sufren desde hace varios años, ni se define algo tan fundamental como el concepto de puesto de trabajo ni tampoco se regula la cesión ilegal de trabajadores.

Con estas medidas, en especial el Plan Extraordinario puesto en marcha a primeros de julio, con vigencia hasta diciembre, por el que se bonificaba la conversión de contratos temporales en fijos, se pueden conseguir avances en el empleo indefinido a corto plazo, que serán neutralizados en poco tiempo, ya que la flexibilidad existente, en materia de contratación temporal sigue permitiendo que las empresas continúen utilizando a placer los contratos temporales. Los últimos datos de la EPA correspondiente al cuarto trimestre del 2006 no reflejan una disminución de la temporalidad, por el contrario y contra todo pronostico de los firmantes, entre 2005 y 2006 la proporción de contratos temporales ha aumentado en cinco centésimas y afecta al 33,82 por ciento de los trabajadores y trabajadoras asalariados.

Además va a comportar un importante coste sacado de las cotizaciones sociales. Estos cuantiosísimos recursos utilizados de los Presupuesto del INEM, para el pago de bonificaciones por conversión de contratos temporales en indefinidos será muy superior a la prevista para el 2006 (2.980 frente a 2.372,31 millones de euros) y para el año 2007 se destinarán más de 3.000 millones de Euros. Asimismo con este acuerdo, el INEM asume compromisos de seguir bonificando cantidades que van de 500 a 6000 € anuales por contrato, por un periodo de 4 años a toda la vigencia del mismo, a partir del momento de la contratación lo que equivale a una disminución del coste laboral de todas las empresas de, aproximadamente un punto de la cuota por contingencias comunes.

Esta impresionante cantidad extraída de las cuotas del desempleo, unido a la rebaja de cotizaciones a los empresarios de medio punto (un punto a las ETTs) sin que el Estado ponga prácticamente ni un Euro para financiar todos los gastos del INEM, lleva consigo

que el Instituto acumule un déficit de 1.876,13 millones de Euros en el periodo 2005-2007 a pesar del crecimiento económico y de un índice de desempleo que es la más baja de los últimos 20 años.

Hay que reseñar como en el trámite parlamentario de esta Ley se han incluido algunas medidas que empeoran el Acuerdo,, se pretende regular nuevas modalidades de contratación para los jóvenes, o la de establecer con rango de ley las empresas de Inserción.

Esta reforma por lo tanto, transfiere recursos a los empresarios pero no ataca los problemas de fondo del mercado laboral que son la consecuencia de un modelo de crecimiento económico que genera empleo en los sectores productivos más especulativos y con menor desarrollo tecnológico como la construcción y los servicios mientras se pierde empleo en el sector industrial. Por lo general el empleo se dirige a las actividades más intensivas en mano de obra barata, temporal y precaria dirigida especialmente a las mujeres, jóvenes e inmigrantes. Estos elementos junto a la rotación laboral, la subcontratación, la deslocalización, la cesión ilegal de trabajadores y el fraude de ley en las contrataciones son la base de la competitividad de las empresas y el factor fundamental de los beneficios empresariales.

B) EL ACUERDO DE PENSIONES Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Este acuerdo contiene junto con algún avance, retrocesos e insuficiencias importantes, por lo que, como afirmamos en su día, se caracteriza por un recorte en las prestaciones sobre la situación actual.

Se endurecen los requisitos para la pensión de jubilación, al ampliar el cómputo del periodo mínimo para tener derecho a la misma de 13 a 15 años. Esta medida puede impedir el acceso a la pensión de jubilación a determinados colectivos, entre ellos los inmigrantes, al tener una vida laboral más corta. Especialmente afectadas van a ser las mujeres trabajadoras, al ser las que sufren en su inmensa mayoría los contratos a tiempo parcial, (dos tercios de todos los contratos están dirigidos a ellas), además de tener las carreras laborales con mayores interrupciones.

En cuanto a la Incapacidad Permanente para los mayores de 31 años, se introduce un mecanismo para establecer una nueva forma de cálculo de la pensión al ponerla en relación con toda la vida laboral efectiva o potencial, lo que puede tener un efecto muy perjudicial para los trabajadores más cercanos a la edad de jubilación que no tienen mucha cobertura en años de cotización. En el caso de **gran Invalidez**, se reduce la cuantía del complemento por esta contingencia en los casos de pensiones base superiores a 1260 euros y se aumentan ligeramente las inferiores. También este retroceso se produce en la Incapacidad Temporal: otra vez bajo la excusa de "mejor control de la prestación de IT" se toman medidas que benefician económicamente a las mutuas y perjudican a los trabajadores.

A la pensión de viudedad también se ponen restricciones, al cambiar el carácter de la misma de un derecho de carácter subjetivo a "renta de sustitución".. Asimismo, las modificaciones que se introduce en la **jubilación parcial y contrato de relevo** vienen a dificultar la celebración de estos contratos.

Con el reiterado argumento de que el sistema puede entrar en déficit en próximos años, se aplican recortes en los derechos y prestaciones para la "sostenibilidad del sistema", pero que en el fondo, al deteriorar el sistema público de pensiones, facilitan el avance hacia su privatización a través de planes y fondos de pensiones.

Contra esta filosofía neoliberal, defendemos la necesidad de que la protección social se enfoque como un derecho que hay que asegurar. Esto es todavía más importante, cuando España dedica a protección social nueve puntos del PIB, menos que la media europea, situación que se ha ido agravando en los últimos años.

La legislatura del gobierno socialista sigue en la misma dirección, como lo demuestra que hayamos pasado de dedicar el 20,06 por ciento del PIB en el año 2004 al 19,56 por ciento en el 2005. El Presupuesto del 2007 de las Secretarías de Asuntos Sociales, Migraciones e Igualdad del Ministerio de Trabajo es muy parecido al del 2006 aunque con algunos aspectos más negativos, así los programas de la Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familia y Discapacidad, disminuyen un 0,06%, las de Políticas de Igualdad tienen una reducción del 15%, estando congeladas las cuantías dedicadas a los Programas para enfermos de Alzheimer y el Plan de acción para las personas discapacitadas. Asimismo los 400 millones de euros para la Dependencia resultan claramente insuficientes para empezar a atender este grave problema, máximo si se compara con los más de 3.000 que se va a dar a los empresarios como bonificación por contratos, que anteriormente hemos señalado

C) LOS A.N.C. Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Sector Crítico de CCOO hemos rechazado los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC) que han servido para congelar los salarios en el sector privado, al moverse los incrementos en torno a la tasa de inflación (IPC previsto y, en el mejor de los casos, con revisión salarial para la desviación), sin participar del crecimiento de la economía ni de los grandes beneficios empresariales.

Además de la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, los AINC no han frenado la pérdida de capacidad de negociación y de poder sindical. Los AINC firmados con la patronal han supuesto exclusivamente moderación salarial y se han demostrado inútiles a la hora de mejorar los contenidos: empleo, contratación, reducción de jornada o poder de intervención sindical. Por ello, no se deberían repetir los AINC, unos acuerdos que nacieron para evitar el intento del gobierno del PP de legislar una reforma de la negociación colectiva (Estatuto de los Trabajadores) y que los sindicatos han convertido de necesidad en virtud, a pesar de su carácter oneroso para los trabajadores.

Desgraciadamente los datos nos dan la razón. La distribución de las rentas es una variable fundamental para entender el reparto de la riqueza. Según las últimas cifras conocidas, las conclusiones son claramente negativas para los trabajadores: Si en 2004 la remuneración de los asalariados suponía el 47,71% de la tarta a repartir (la riqueza nacional generada durante un año), dos años más tarde (media de los tres primeros trimestres transcurridos) ha bajado hasta el 46,12%. Por el contrario, el excedente bruto de explotación –los beneficios- han pasado de representar un 41,78% al actual 42,25%, lo que significa un aumento de prácticamente medio punto del PIB. Los impuestos, por último, han pasado de suponer el 10,50% al citado 11,62%, sin duda una evolución espectacular que se explica, fundamentalmente, por el aumento de la recaudación por IVA y Sociedades.

Ello supone una transferencia de rentas hacia el capital de una enorme importancia: cada décima de Producto Interior Bruto equivale a unos 1.000 millones de euros, lo que significa que en tan sólo dos años los asalariados han transferido a los empresarios rentas por valor de unos 5.000 millones de euros. Pero es que otros 11.100 millones se han destinado a pagar impuestos. Dicho en otros términos, los

asalariados tendrían hoy 16.100 millones de euros en sus bolsillos si la estructura del reparto de la riqueza hubiera permanecido sin cambios a lo largo de los últimos dos años.

Otros indicadores confirman la misma conclusión. Según el Indicador Laboral de Comunidades Autónomas de la empresa de trabajo temporal Adecco, elaborado por el IESE, los trabajadores españoles cobraban al cierre del tercer trimestre del año pasado una media de 1.553 euros brutos, una cantidad similar a la registrada en 1997 y que demuestra que en los últimos nueve años los españoles no han mejorado su poder de compra. El salario real (descontada la inflación) experimentó en el tercer trimestre de 2006 su octavo descenso interanual consecutivo (de un 0,7%) y todo apunta a que continuará reduciéndose en los próximos trimestres.

No es fruto de una coyuntura pasajera. Hay una tendencia de fondo, ya que en España el excedente bruto de explotación se situaba al finalizar el año 1999 en el 39,7% de la riqueza, es decir los beneficios de las empresariales eran respecto del PIB tres puntos menos que en la actualidad, mientras que los salarios suponían la mitad del PIB. Y si nos paramos a contemplar los fabulosos beneficios empresariales, valga el dato siguiente. Las 35 empresas que cotizan en el Ibex han incrementado sus beneficios en los tres primeros trimestres de 2006, respecto del mismo periodo del año pasado un 33,6%, hasta alcanzar los 29.844 millones de euros.

D) LA POLÍTICA EDUCATIVA

En el 2006 ha tenido lugar la aprobación de la LOE, nueva ley educativa que aunque parte de una concepción progresista de la educación no va a aportar al sistema educativo de nuestro país las soluciones que necesita. Como hemos venido denunciando desde los primeros momentos de su debate, nuestro sistema educativo necesita algo más que buenas intenciones y declaraciones ideológicas generales. En este sentido, la ley aprobada en el Parlamento es insuficiente:

- Porque no define la enseñanza pública como eje vertebrador del sistema educativo, lo cual puede suponer el aumento descarado de los concertados, como está ocurriendo en alguna CC.AA. (es abrumador el incremento de la privada concertada en Madrid, por ejemplo). Ni garantiza la efectiva igualdad de todos los centros gestionados con dinero público, con lo que se mantendrá la competencia desleal de la enseñanza privada.
- Porque, al no plantear medidas de acción tutorial, reducción de ratios, programas de refuerzo ... en relación con las diferentes necesidades concretas, no garantiza la atención a la diversidad desde las primeras edades ni la compensación de las desigualdades.
- Porque no va acompañada de la necesaria financiación del sistema educativo (el 6,5% del PIB, reivindicado desde hace tiempo) para converger con la media de los países de la UE.
- Porque no garantiza la efectiva igualdad de todos los centros gestionados con dinero público en cuanto a las condiciones de escolarización del alumnado, a la admisión del alumnado con problemas específicos e inmigrante, a la participación y gestión democrática.
- Porque se mantiene como oferta obligatoria para los centros, la asignatura o asignaturas, de religión, es decir, la posibilidad de adoctrinar. Porque, además, se obligará a los centros a ofrecer un amplio abanico de posibilidades –religión o religiones, alternativa a la religión, otra atención adecuada- a los alumnos y religión católica. Y ello, porque el Gobierno, en lugar de denunciar los acuerdos con la Santa Sede, se pliega a los intereses de los obispos, con lo cual, traspassa el

problema a los centros educativos, que sufrirán los correspondientes enfrentamientos e incomodidades en la gestión de tal desajuste.

Ahora bien, nuestro Sindicato no ha denunciado con la suficiente contundencia estas cuestiones. Por el contrario, ha mantenido, en la práctica, un apoyo claro a la LOE, desatendiendo las voces críticas que reclamábamos una línea firme y movilizadora a favor de una ley para una educación pública, laica y de calidad para todos y todas.

Las elecciones sindicales de la Pública no universitaria, con el descenso generalizado en la participación y en el porcentaje de votos a CCOO, han venido a ratificar nuestros análisis críticos a la política sindical en relación con la LOE –el apoyo incondicional –, con la inexistencia de una acción reivindicativa ante los Estatutos de la Función Pública y Docente, con la incapacidad de negociar buenos acuerdos ni ser capaces siquiera de conseguir el cumplimiento de lo acordado, con la pérdida de peso y de credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras. Sobre la reforma de la ley universitaria (LOU), el MEC sigue manteniendo una actitud poco dialogante de cara al proceso negociador y lo que exige de CC.OO. medidas para modificar esta situación.

E) EL ÁREA PÚBLICA

En el ámbito del Área Pública se han producido dos acuerdos que condicionarán la negociación colectiva para los próximos años: el acuerdo retributivo para lo que resta de Legislatura, y el Estatuto Básico del Empleado Público. En ambas ocasiones la posición del sector crítico ha sido contraria a la firma por las formas y por el fondo.

Tanto el acuerdo retributivo como el alcanzado sobre el Estatuto Básico se han producido sin el debate y la información suficiente a los afiliados/as y al conjunto de los trabajadores/as del sector. Especialmente grave es el caso del Estatuto al ser una de las reivindicaciones históricas de nuestro sindicato, y porque va suponer un cambio sustancial en las relaciones laborales en las Administraciones Públicas si finalmente es aprobado por las Cortes.

El **pacto retributivo para 2007** ha mejorado sensiblemente acuerdos anteriores, pero sigue siendo insuficiente porque no se recupera el poder adquisitivo perdido en otros ejercicios y no está contemplada la cláusula de revisión salarial. El frenazo de la inflación, algo circunstancial al estar sustentado exclusivamente en la bajada del carburante, ha dado un respiro a las expectativas de los trabajadores/as del sector pero no supone ninguna garantía de futuro. La subida anual que contemplarán los Presupuestos Generales se seguirá basando en una previsión IPC absolutamente irreal, y si a esto le acompañamos la ausencia de la cláusula de revisión el resultado final tiene muchas posibilidades de ser el de siempre: pérdida de poder adquisitivo para los empleados públicos.

En materia de empleo no se han producido apenas avances excepto en el compromiso, ya alcanzado en otras ocasiones sin que haya supuesto ningún cambio significativo, de reducir la precariedad en las Administraciones Públicas. Las Ofertas Públicas de Empleo siguen siendo claramente insuficientes y nada apunta a un cambio en el futuro, mientras tanto todas las administraciones siguen externalizando servicios al no disponer de personal suficiente.

En relación con el **Estatuto Básico de los Empleados Públicos**, hay que resaltar que no sólo no responde a las expectativas que habíamos depositado sino que empeora sensiblemente las condiciones actuales. Hasta tal punto no podemos estar satisfechos del resultado de la negociación que hasta quienes han apoyado sin

reservas su firma, anuncian que durante el trámite parlamentario negociarán con los partidos políticos la presentación de enmiendas. ¿Cómo es posible firmar un acuerdo y anunciar en ese mismo momento la presentación de enmiendas sin causar el desconcierto del colectivo afectado?. Sin detallar exhaustivamente el contenido del Estatuto, podemos destacar como puntos más conflictivos:

- Se somete a los empleados públicos a criterios empresariales y políticos atacando la independencia y objetividad en la prestación del servicio.
- A pesar de no conseguir el derecho a la negociación colectiva plena se produce una desregulación normativa que generará inseguridad jurídica a los trabajadores/as de las administraciones públicas.
- Se introducen criterios subjetivos, como la evaluación del desempeño, que afectarán a las retribuciones, la carrera profesional o la formación sin que exista ningún tipo de garantía ni control sindical.
- Establece la movilidad forzosa, sin límites geográficos, por razones de servicio y se pierde el derecho a la inamovilidad en el puesto de trabajo (hasta ahora únicamente se podía remover a un funcionario del puesto por razones tasadas como el expediente disciplinario o la supresión del puesto por haber desaparecido la función que desarrollaba), lo que influirá negativamente en la garantía de objetividad que hasta el momento disfrutaban los ciudadanos.

F) POLÍTICAS DE IGUALDAD

En estos momentos se está debatiendo en el Parlamento un Proyecto de Ley de Igualdad de mujeres y hombres, cuyos contenidos fundamentales tienen que ver con la situación laboral. El Sector Crítico de CCOO ya nos hemos pronunciado en relación con el anteproyecto y ahora insistimos en la valoración que hicimos entonces, puesto que no hay cambios significativos: aun reconociendo aspectos positivos que supondrán ciertos avances para las mujeres, consideramos, sin embargo, que es insuficiente y que no recoge de manera adecuada algunas reivindicaciones importantes que son las que fundamentalmente se necesitan para avanzar hacia la igualdad de los sexos en el ámbito laboral.

Las medidas que plantea mejorarán la situación de quienes ejercen el trabajo de cuidados, de quienes ya “concilian” el ámbito familiar y el laboral, es decir, de las mujeres, pero no servirán ni para todas aquellas mujeres jóvenes, cuya inserción laboral es precaria y para quienes el ejercicio de estos derechos está muy limitado, ni servirán para que los hombres se corresponsabilicen de la realización de tareas familiares. A pesar de que tras el debate en el Congreso de los Diputados, el proyecto de ley incorpora el permiso de paternidad tan reclamado por las organizaciones sociales y feministas, éste sólo será de 4 semanas dentro de 8 años, quedándose ahora en tan sólo quince días. En definitiva, esta Ley, de no modificarse sustancialmente en lo que resta de trámite parlamentario, no avanzará significativamente en la igualdad de mujeres y hombres.

De todo lo anterior podemos sacar una **segunda conclusión**: a pesar de la excelente coyuntura económica y de la existencia de un gobierno teóricamente progresista, los frutos de la concertación con el gobierno y la patronal arrojan unos resultados tan escasos que no permiten echar ningún tipo de campanas al vuelo: no han resuelto ni colocado en vías de avance problemas como la precariedad, no han redistribuido la renta y la riqueza, no han mejorado los derechos sociales y laborales y la capacidad de intervención sindical: excepto en el tema de la dependencia y con grandes incertidumbres todavía.

2. SITUACIÓN INTERNA

2.1. EL DÉFICIT DEMOCRÁTICO

Desde hace más de una década se viene produciendo en el interior del sindicato una situación en la que no se respeta a la pluralidad existente, se excluye aquellas posiciones críticas y se ha consolidado una concepción patrimonial del sindicato por parte del aparato y de la mayoría, por exigua que ésta sea, que considera que la política, la representación y todos los recursos son de su exclusiva propiedad. También ha continuado la política de represión de la disidencia, aunque con mecanismos más sutiles, y sin llegar a la brutalidad de la etapa posterior al VI Congreso Confederal. En ninguna otra organización hay la exclusión y caza del disidente que se viene practicando en las actuales CCOO.

Lo anterior, unido a una estrategia sindical equivocada, ha hecho que las cosas hayan evolucionado de tal manera que en el último Congreso se visualizó una división interna del sindicato en tres corrientes. A pesar de esta tremenda crisis, ni desde la actual mayoría ni desde la secretaría general se ha movido un dedo para intentar aproximar posiciones.

Tampoco se ha producido ningún gesto de aproximación ante el reto, compartido, de intentar ganar las elecciones sindicales para las Comisiones Obreras. Lo cierto es que el 60% de la organización viene excluyendo absolutamente de toda responsabilidad en el ámbito confederal al otro 40%, en una estrategia que, además de antidemocrática, es profundamente errónea.

En otro orden de cosas, el debilitamiento de la democracia también se observa en la ausencia de participación de la afiliación, la no realización de ningún tipo de consultas sobre temas sindicalmente importante, o en el debilitamiento de las asambleas de trabajadores como instrumento de participación y decisión democrática.

Las cosas pueden acabar de agravarse definitivamente con las nuevas normas congresuales, que pueden acabar siendo un duro golpe a la democracia y a la pluralidad, y de las que hablaremos más adelante.

Podemos sacar como **tercera conclusión** que sigue la anomalía antidemocrática en el sindicato: exclusión del 40%, gobierno unilateral desde un sector, aunque sea el mayoritario, importante debilitamiento de los mecanismos participativos y preparación de una grave involución democrática en materia de normas congresuales.

2.2. LA “HOJA DE RUTA” O EL CAMBIO DEL MODELO ORGANIZATIVO.

En julio de 2005, el Consejo Confederal aprobó (no sin dificultades: 71 votos a favor, 5 en contra y 6 abstenciones) los primeros pasos –el decálogo Operativo- del desarrollo del Plan Estratégico Organizativo Confederal que conocemos como Hoja de Ruta (HRC) y que había sido definida en la primera sesión que el Consejo mantuvo tras el 8º Congreso.

Desde el Sector Crítico compartimos el objetivo expresado en los documentos de la HRC de avanzar hacia la transparencia de la gestión y la racionalización del gasto, pero manifestamos nuestras reservas en cuanto a la posible utilización sesgada de datos y medios (económicos y humanos) por parte de la mayoría frente a las sensibilidades minoritarias, así como al cambio de modelo organizativo que rezumaba la estructura

fiscal hacia la que se avanzaba, aumentando el peso de la rama frente al territorio y con la cupularización federal de la capacidad de toma de decisiones. Además planteamos la necesidad de retrasar –con fecha fija- el debate y las propuestas contenidas con un doble objetivo: concretar algunas indefiniciones contenidas en el Decálogo, cuestión ésta que podía favorecer el consenso, y avanzar de forma simultánea en todos los aspectos contemplados en la HR. Las propuestas del Sector Crítico no fueron aceptadas.

Los documentos aprobados hasta ahora en el Consejo Confederal son Gastos Comunes, Centros Contables, DAyCI, Asesorías Jurídicas; tenía prevista su entrada en vigor el 1 de enero de 2007, aunque en la práctica algunos de ellos no se comenzarán a aplicar hasta dentro de, aproximadamente, 6 meses, ya, oficialmente, se ha retrasado 3 meses su puesta en marcha. Los procesos de debates, negociaciones y concreciones de cada uno de ellos no han sido llevados - como norma general - a los Órganos de Dirección intermedios y serán impuestos en muchas estructuras.

Con todo esto, desde el Sector Crítico conviene que resaltemos nuestro compromiso con las “líneas gruesas” de los objetivos generales de la Hoja de Ruta: más claridad, más transparencia, mejor optimización de los recursos, mayor y mejor uso de todos los instrumentos directos e indirectos (Fundaciones, ...) con los que cuenta la CS de CC.OO.

Una vez dejado claro eso, conviene no perder de vista que la puesta en marcha del desarrollo de los instrumentos de la HRC está siendo aprovechados por determinadas Federaciones que tienen un modelo diferente de Confederación Sindical del actualmente vigente. Hoy la Confederación asienta su presencia en el Estado sobre la base de la doble estructura confederal de territorios y federaciones; pues bien, hay sectores –Metal, Sanidad, Comfia y Fiteqa fundamentalmente- que están imaginando una Confederación Sindical de Federaciones donde el aspecto territorial, que representa la “pata” sociopolítica del sindicalismo de nuevo tipo que es CC.OO., apenas tenga más papel que un mero soporte estructural físico que asegure las condiciones mínimas de la base de la estructura federal – el sindicato local, comarcal, insular o provincial, según sea el caso- desapareciendo así todo aquello que no sea el Sindicato en, por y para la Empresa.

Este movimiento de reforzamiento de la estructura federativa está llevando a que la “Confederalidad” adquiera un menor peso en CC.OO. y que, además, como mecanismo de defensa territorial las Confederaciones de Nacionalidad o Región se autorrefuercen con “lazos” de vinculación propios - somos confederación - alejándose también de la confederalidad general (del Estado).

Este movimiento y su contrario van a producir, y de hecho ya están produciendo, dificultades y quiebras de autonomía de las estructuras más básicas del Sindicato –el provincial- que, a su vez, terminará trasladándose a las Secciones Sindicales de cada Sindicato provincial de rama. La centralización de recursos va a acumular en las manos de un puñado de personas en el interno de CC.OO., un enorme poder de actuación interna y externa bajo intereses, a veces no coincidentes.

Elementos como la formación o la prestación de servicios propios (especialmente los jurídicos) pueden acabar ahogando a las estructuras intermedias del Sindicato, dependiendo de cuál sea la opción concreta que se adopte para la prestación de los mismos.

Como Sector Crítico Confederal debemos defender:

- El mantenimiento de la confederalidad homogénea rama/territorio-territorio/rama.
- La homogeneización de las condiciones de prestación de servicios y del desarrollo de la Acción Sindical bajo el prisma de la solidaridad interna. No considerando a una estructura (la territorial) servidora, subsidiaria ni de menor rango que la otra (la federal).
- Mantener las bases de la extensión del Sindicato sobre la necesidad de “encontrar” a CC.OO. tanto en la empresa como fuera de ella, para lo que se hace necesario entender el doble papel del Sindicato.
- Garantizar la participación en la toma de decisiones de todas las estructuras del Sindicato, facilitando que, antes de la puesta en marcha de cada medida, se haya producido un debate amplio en las estructuras intermedias del Sindicato.
- Rechazar cualquier cambio de modelo organizativo que aleje el uso y el control de los recursos de los Órganos democráticamente elegidos, situando también entre ellos a los Órganos de las Secciones Sindicales.
- Es imprescindible un aumento del flujo de información y colaboración entre las distintas estructuras del sindicato. Si no avanzamos en una acción sindical coherente, coordinada y solidaria entre federaciones y territorios de manera transversal será imposible responder a las necesidades y reivindicaciones de los trabajadores en un mundo laboral cada vez más precarizado y segmentado.

2.3. LAS NUEVAS NORMAS CONGRESUALES

El 8º Congreso Confederal aprobó una Resolución por la que se mandataba al Consejo Confederal la creación de una Comisión para diseñar un nuevo modelo de Congresos con los objetivos, compartidos por todos y todas, de lograr:

- a) una mayor participación;
- b) agilizar y acortar los tiempos utilizados en la preparación y realización de los Congresos;
- c) racionalizar los recursos económicos y humanos utilizados.

Tras el trabajo en una comisión se trasladó un documento al Consejo Confederal. El documento aprobado contiene aspectos que han logrado consensuarse como son:

- ✓ La Comisión de Ponencias recogerá la pluralidad existente en el sindicato (aunque no se hace referencia a la proporcionalidad).
- ✓ El colegio electoral será elegido de forma proporcional por el Consejo Provincial. En el caso de las organizaciones que no tengan Consejo Provincial, el colegio electoral será elegido por la Ejecutiva (a pesar de no mencionarlo expresamente, entendemos que también será de forma proporcional).
- ✓ Rebajar al 5% del censo el número de avales necesarios –en los casos de las asambleas agrupadas- cuando la lista no es avalada por el 10% del Consejo Provincial.
- ✓ Que los censos estarán a disposición de todos los afiliados y afiliadas, aunque no se indica cómo.
- ✓ La Comisión seguirá funcionando para el desarrollo de la propuesta aprobada con el objetivo de garantizar los derechos de afiliados y organizaciones en las próximas Normas Congressuales.

Los elementos claves siguen siendo:

- Separar o no el debate congresual de la elección de delegados y delegadas.

- Fórmulas para conseguir los avales para la presentación de candidaturas, tanto en las asambleas de las secciones sindicales como en las asambleas de agrupaciones de las secciones de menos de 25 afiliados y afiliadas.
- Se crea una vía paralela para presentar enmiendas al Congreso sin que hayan sido conocidas ni debatidas por los afiliados"

Para el Sector Crítico, el Modelo de Congresos acordado no da satisfacción a los objetivos marcados por el Congreso, especialmente el que pretende lograr *"Un congreso más participativo para el conjunto de la afiliación y que incorpore a muchos jóvenes y mujeres de todos los sectores"*. Como organización deberíamos invertir en fomentar el debate de ideas, la capacidad de elaboración, la integración de nuestros afiliados y afiliadas en el día a día del Sindicato, la renovación generacional de los órganos de dirección. Sin embargo la propuesta se queda en interpretar el incremento de la participación como una mayor facilidad para que los afiliados voten a los delegados y delegadas. Para nosotros, sólo votar más, no es participar más.

El trabajo realizado por la Comisión, que ha conseguido alcanzar acuerdos en algunas cuestiones importantes, debe tener continuidad para intentar consensuar los aspectos que pueden arruinar la apuesta del 8º Congreso Confederal. Por eso, en el debate establecido en la reunión del Consejo Confederal, propusimos que no se votase y cerrase definitivamente para seguir trabajando la Comisión en la línea de considerar como un elemento global e integral:

- ◆ Modelo de Congreso
- ◆ Fórmulas de participación real
- ◆ Garantías de difusión de propuestas y alternativas
- ◆ Garantías de pluralidad y proporcionalidad en Comisión de Ponencias y Comisiones
- ◆ Electorales de todos los ámbitos.
- ◆ Normas y calendarios

Esta propuesta del Sector Crítico no fue aceptada. De cualquier forma, seguiremos trabajando para lograr superar los aspectos negativos que hemos resaltado y que el próximo proceso congresual se desarrolle con unas normas que sean el resultado del máximo consenso posible.

2.4. LAS FUSIONES DE FEDERACIONES

Recientemente se han anunciado diferentes fusiones (FMM-FITEQA, COMFIA-FECOTH, FSAP-FCT, ...) con las que se pretende agrupar a más de la mitad de la afiliación. Más allá de los argumentos que puedan esgrimir los partidarios de la fusión (afinidades y relaciones entre los diferentes sectores, economías de escala con los recursos, fortalecimiento mutuo...), quisiéramos realizar algunas consideraciones de carácter general:

- a) Todo proceso de fusión debe de colocar en un primer plano su interés desde el punto de vista del fortalecimiento de la acción sindical, para defender más eficazmente a los trabajadores/as. No se puede colocar por delante razones de índole interna, de reparto del poder confederal.
- b) Un escenario, no descartable, de apertura de un proceso que reduzca el número de federaciones a muy pocas, podría desequilibrar la estructura organizativa actual de la Confederación, toda vez que a nivel territorial el marco político autonómico no ofrece las mismas posibilidades de agrupamiento.
- c) Para proceder a la aprobación de las fusiones, conviene tener claro el modelo organizativo de futuro de la Confederación. De no hacerse así, existe el riesgo de

que se produzca una carrera hacia la suma de afiliados, de dudosa eficacia desde el punto de vista de la defensa de los intereses de los trabajadores. Ello hace necesaria la intervención de los órganos de dirección confederales.

- d) Es imprescindible el debate, la participación y la decisión de los afiliados/as a la hora de aprobar o no la fusión de diferentes estructuras organizativas. No es suficiente con una decisión cupular que podría responder más a los intereses de los aparatos que a los de la afiliación y la organización.
- e) Por todo ello, el Sector Crítico defiende la paralización de todas las fusiones hasta el Congreso, para que sea éste el que decida el modelo organizativo y, en su caso, los criterios para las fusiones.

3. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Vivimos en una sociedad que acaba de entrar de lleno en el siglo XXI, y que disfruta de unos niveles de desarrollo de las fuerzas productivas y de la tecnología jamás soñado, pero que, sin embargo, genera unas desigualdades e injusticias crecientes causadas por un sistema económico capitalista, basado en la lógica del mercado, incapaz de lograr una distribución equitativa de los recursos. Como trabajadores, y, por tanto, como mayoría social, debemos defender un discurso claro de transformación del sistema, y apostar por una globalización radicalmente distinta a la que nos ofrece actualmente el neoliberalismo. CC.OO. como sindicato sociopolítico, y de forma coherente con nuestras reivindicaciones más cercanas por el pleno empleo, estable y con derechos, debe apoyar a los movimientos transformadores de la izquierda hacia una sociedad socialista que avance de forma sostenible en términos de igualdad y solidaridad y no en términos de competitividad entre trabajadores.

Es este modelo neoliberal el que está dominando el proceso de construcción europea, que lejos de avanzar en una armonización social o laboral, supone cada vez más, un riesgo de involución en cuanto a los derechos de los ciudadanos europeos. Este riesgo ha sido claramente percibido por muchos trabajadores que, afortunadamente, han rechazado el proyecto de constitución europea que significaba ahondar más en la Europa del mercado y el capital. Sin embargo, desde los "lobbys" financieros y empresariales y desde los gobiernos europeos se continúa con una estrategia alejada de los intereses de los ciudadanos y asistimos a un intento de resucitar el proyecto de constitución europea que enterraron los referendos francés y holandés.

Pero la Comisión Europea prepara un ataque de gran calado a los derechos laborales: el *Libro Verde sobre derecho laboral*, y conceptos como la "flexiguridad", tienen como objetivo reformar todo el derecho laboral para adaptarlo a las necesidades de las empresas, recortando en toda Europa la protección frente al despido y dejando sólo unos derechos mínimos. Un ataque de un calado similar al de la famosa directiva Bolkestein, y que, sin embargo, no ha encontrado hasta ahora una respuesta adecuada.

Con el *libro verde*, la Comisión Europea quiere "*plantear un debate público en la UE sobre cómo modernizar el Derecho laboral*". Quieren asociar a los sindicatos a ese debate, para que parezca una cuestión democrática y negociada. Nuestra tarea debe ser difundir ampliamente lo que significa el *Libro verde* y trabajar para incidir en las estructuras sindicales europeas e internacionales y para que nuestra Confederación se niegue a participar en esa maniobra y organice una amplia campaña –como con la Bolkestein– para rechazarlo.

3.1 UNA NUEVA ESTRATEGIA SINDICAL

A) LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Uno de los mayores problemas que afectan hoy a la negociación colectiva es que a una parte importante de los trabajadores no les sirve como herramienta de avance en sus derechos laborales. En consecuencia una posible reforma tendría que contemplar como objetivo el dar cobertura a todos los trabajadores, regulando el mayor número de materias y contenidos que mejoren las relaciones laborales.

- ⇒ Para ello habría que ampliar el ámbito personal del convenio, frenar la creciente individualización así como la exclusión de determinados colectivos de ámbito de aplicación del mismo.
- ⇒ Articular la negociación de tal forma para que no se cierre ni bloqueé la regulación contenida en los diversos ámbitos, sino que se plantee la coordinación entre ellos, conciliando el reparto de materias con el principio de norma más favorable.
- ⇒ Apuesta por convenios estatales de sector que unifiquen, simplifiquen y reduzcan la atomización y desvertebración actual.
- ⇒ En este marco se regularían las condiciones básicas de trabajo en el sector, los derechos elementales de igualdad y no discriminación: clasificación profesional, criterios de modificación de condiciones de trabajo, jornada máxima en el sector, criterios y criterios para la utilización de las modalidades de contratación, así como la conversión a fijos de los trabajadores y trabajadoras temporales, materias mínimas en cuanto a salud laboral, estructura salarial, etc., así como procedimientos de reenvío de materias a otros ámbitos inferiores.
- ⇒ Regular el espacio autonómico en la perspectiva de asumir los actuales marcos provinciales dejando para el marco de empresa la concreción de los aspectos estructurales recogidos en ámbitos superiores evitando la individualización, los acuerdos "franja" y "grupos de empresa".
- ⇒ Establecer mecanismos imperativos para el convenio de grupo de empresas cuando así lo determinen los trabajadores, primando éstos sobre los de centro de trabajo.
- ⇒ Impulso de la negociación en las empresas de ámbito europeo, para homogeneizar las condiciones laborales de los trabajadores de la misma empresa independientemente del país en el que esté el centro de trabajo.
- ⇒ Eliminación de la posibilidad actual de funcionamiento de los convenios de eficacia limitada en todos los niveles dando la potestad a los trabajadores de cada ámbito para decidir sobre su convenio. La libertad de las partes para negociar no puede nunca suplantar la libertad de los trabajadores para decidir.
- ⇒ Dado que las empresas tienen varios mecanismos para ajustar las plantillas por motivos tecnológicos, organizativos, productivos, etc.. para garantizar su rentabilidad, el convenio en su apartado salarial tiene que ser vinculante para todos las empresas en los ámbitos superiores y en consecuencia eliminan el concepto de inaplicación salarial para determinadas empresas.
- ⇒ La negociación colectiva en sus diferentes ámbitos no puede ser realizada sin la suficiente información económica, financiera, laboral, etc. , por ello habría que establecer mecanismos que establecieran la obligación de facilitar dicha información.
- ⇒ Igualmente y sin menoscabo de lo ya establecido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical se deben reconocer nuevos derechos sindicales como la utilización de las nuevas tecnologías de la información (correo electrónico, internet, etc.)
- ⇒ En el caso de los empleados públicos siendo conscientes de las dificultades existentes en el marco constitucional para el reconocimiento pleno de la negociación colectiva, se trataría de promover una reforma constitucional que elimina las trabas actuales para este colectivo

- ⇒ En cuanto al proceso para abordar la reforma, debe de ser muy participativo, muy abierto, movilizador si fuera necesario, y finalmente decidido por toda la estructura del sindicato y debatido en los centros de trabajo.
- ⇒ Definir los criterios que no se han cerrado en el Acuerdo sobre empleo, en especial los siguientes:
 - Concepto de “puesto de trabajo” para establecer si existe encadenamiento de contrato.
 - Relación laboral y cesión ilegal de trabajadores
 - Representación colectiva en la empresa principal y subcontrata cuando actúan en la misma instalación.

Sólo así, con un proceso de estas características, es posible sacar a la negociación colectiva del letargo actual en el que se encuentra sumergida. Mientras se consigue una reforma en la línea planteada, no procede la firma de ningún Acuerdo para la Negociación Colectiva más. La respuesta sindical no puede ser otra que el lanzamiento de una campaña unitaria de negociación colectiva para 2007. Con un nuevo enfoque de la estrategia ante los convenios colectivos como fuente de nuevos derechos, que haga frente al proceso de desregulación; que dé cobertura para todos los trabajadores y trabajadoras; mantenga e incremente el empleo y su estabilidad; mejore el poder adquisitivo de los salarios; fomente la igualdad de oportunidades; proteja la salud laboral; aumente la participación de los afectados por la negociación, desde la elaboración de las plataformas, hasta la toma de decisiones final, recuperando el papel de las asambleas de afiliados y de delegados/as; impulsando las movilizaciones y coordinando las luchas en sectores y grandes empresas.

B) LA SALUD LABORAL

Seguimos teniendo, en comparación con Europa, uno de los peores indicadores en siniestralidad y accidentalidad: más de 1000 muertos al año. El drama humano y la herida abierta que dejan estas cifras, siguen pidiendo una respuesta decidida, con movilización y acción sindical. Estamos inmersos en el formalismo y burocratización de la salud laboral, tenemos que pasar a la denuncia en todos los ámbitos, también en la calle.

A pesar de ser muy elevadas y de estar por encima de la media europea, las estadísticas oficiales dejan fuera gran parte de los accidentes¹. Además, sigue siendo habitual la práctica empresarial de ocultación de accidentes de trabajo y enfermedades Profesionales.

Desconocemos las cifras reales de fallecimientos como consecuencia del accidente de trabajo, las cifras reales de daños a la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras. Desconocemos el volumen de incapacidades laborales por contingencia profesional. En números totales, las cifras son muy superiores.

Es necesario que en la negociación colectiva, los temas referentes a salud laboral no queden en mera declaración de intenciones, los convenios sectoriales, tanto nacionales, autonómicos o regionales tiene que servir de punta de lanza, tienen que garantizar unas condiciones laborales que dejen de minar la salud física y psíquica de

¹. Las cifras oficiales solo reflejan la realidad del trabajador por cuenta ajena. Contabilizan solo como accidentes mortales los que tienen resultado de fallecimiento dentro de las 24 horas siguientes.

los trabajadores. Es necesario forzar la negociación colectiva, la creación de la figura del Delegado Territorial o Sectorial.

Con el fin de garantizar que las MATTEPPS presten un servicio de calidad a todos los trabajadores y trabajadoras, (no solo tratamientos de choque, altas indebidas...), es fundamental un cambio legislativo que las integre definitivamente en la red del régimen de Seguridad Social y en el Sistema Público Sanitario. Habrá que dotarlas de los medios de los medios y recursos necesarios, con unos procedimientos claros de participación y control por parte de los trabajadores y trabajadoras. Además, es una manera de defender el carácter público del Sistema de Seguridad Social frente a las presiones para su constante y progresiva privatización.

Los listados de empresas de mayor siniestralidad deben ser públicos. Debemos contar con una Inspección de Trabajo eficaz. La vigilancia de la salud de los trabajadores debe ser un problema de primer orden, y debemos avanzar en la consideración de los factores de riesgo "emergentes", como son los factores psicosociales, como causa del accidente de trabajo. Y porqué no diseñar un modelo de transporte, que además de ser sostenible con el medioambiente, reduzca de forma drástica los accidentes laborales in itinere.

C) LA LUCHA CONTRA LA DESLOCALIZACIÓN

La deslocalización es un fenómeno desarrollado por el capitalismo, en el contexto de un modelo económico neoliberal, que persigue como objetivos prioritarios la desregulación de las condiciones de trabajo y el ahorro de costes para las empresas. Aprovecha para ello diversas situaciones de mercado (libre circulación de capitales, libre prestación de servicios), sociales (organización del trabajo), políticas, de desarrollo de la Tecnología de la Información e incluso geográficas.

Las empresas que llevan a cabo estos servicios se caracterizan por una utilización intensiva de mano de obra, de tecnología y con un alto grado de dependencia de las empresas prestatarias. La Organización del Trabajo es plana: funciones y/o puestos de baja cualificación, máxima polivalencia y movilidad funcional, y concentración de las competencias y/o responsabilidades en manos de unos pocos.

En consecuencia, la deslocalización debe de ser abordada por el sindicalismo de clase con perspectiva transversal. Ningún sector está exento de sufrir sus consecuencias y, por lo tanto, sus efectos deben paliarse mediante la Negociación Colectiva, modificaciones legislativas y movilizaciones del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras a través de las estructuras (federales y territoriales) de CC.OO.

CC.OO. debe analizar confederalmente el problema y sus soluciones para el establecimiento de criterios y su articulación en los sectores y territorios que diferenciará dos planos de actuación: una de carácter preventivo y otra de choque que detenga su desarrollo.

La participación de la afiliación y de sus representantes unitarios y sindicales en la discusión y elaboración de las propuestas a llevar a cabo resulta imprescindible para prevenir y afrontar los conflictos derivados de la deslocalización.

Deben de acometerse desde CC.OO. propuestas que a título enunciativo se concretarían en las siguientes:

- ❑ Apuesta decidida por el cambio de modelo de crecimiento y una mayor inversión en I+D.
- ❑ Incidir en el ámbito sindical Internacional en la necesidad de establecer criterios para identificar las empresas que habitualmente utilizan este modelo de organización, frecuencia de uso de la deslocalización y demás características de este subsistema productivo.
- ❑ Establecimiento de procesos de homogeneización de condiciones mínimas de trabajo a nivel internacional.
- ❑ Información y consulta previa a la RLT sobre estos procesos en empresas multinacionales de la U.E.
- ❑ Control exhaustivo y seguimiento de subvenciones y ayudas de cualquier índole en los diferentes ámbitos (Unión Europea, Estado Español, Comunidades Autónomas y Ayuntamientos) que eviten movimientos puramente especulativos.
- ❑ Regulación imperativa de los grupos de empresas y su ámbito funcional de Negociación Colectiva.
- ❑ Regulación convencional de subrogaciones, contrata y subcontratas.
- ❑ Actuaciones específicas que favorezca la recolocación, recualificación, formación, etc. mediante los Servicios Públicos de Empleo.
- ❑ Concretar por sectores afectados medidas específicas que se correspondan con un desarrollo de la calidad del servicio en perjuicio de las decisiones vinculadas al ahorro de costes.
- ❑ Profesionalización de los sectores (desarrollo de Carreras Profesionales y Formación)

D) UNA ENSEÑANZA PÚBLICA, LAICA Y DE CALIDAD

En el ámbito educativo es necesaria una acción sindical firme y reivindicativa. Nuestro trabajo deberá ir en la línea de conseguir que CCOO movilice a la sociedad en su conjunto en defensa de la aplicación más progresista de la LOE y para contribuir a la mejora de la nueva ley universitaria. Frente a la intención del Gobierno de acceder a las pretensiones de la Iglesia, debemos denunciar la situación abusiva en que ésta se coloca en el sistema educativo; debemos defender los derechos de la sociedad laica, que se ven mermados por la imposición de los privilegios de otros; debemos defender lo aprobado en nuestros congresos y por el Consejo escolar del Estado: la religión fuera de la escuela.

Debemos seguir defendiendo la enseñanza pública y denunciar la cesión sistemática de suelo público para la construcción de centros educativos privados a los que se les tiene previamente garantizado el concierto.

Debemos seguir reclamando más dinero para la educación y que éste revierta en la mejora de las dotaciones materiales y humanas de los centros públicos para poder dar respuesta a las necesidades concretas: atención a la diversidad, educación para la igualdad de los sexos, problemas de convivencia, inmigración...

Debemos seguir reclamando una nueva ley universitaria que dé respuesta a las necesidades de la sociedad en general y que contemple una financiación adecuada y suficiente.

E) DEFENSA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Para CCOO los servicios públicos son un derecho, no una mercancía, son una gran expresión de solidaridad y un serio avance hacia la igualdad. Por ello, la defensa de los servicios públicos debe ser una prioridad para CCOO, tanto para garantizar los

derechos sociales a todos los trabajadores y ciudadanos, como para responder a la larga, sostenida y contundente ofensiva neoliberal en su contra. Una vez más la estrategia débil realizada por CCOO ha sido inútil para evitar su deterioro y su proceso privatizador. La primera tarea a abordar en su defensa debe ser la de convencer al conjunto de los afiliados de lo que nos jugamos para que asuman su defensa como necesaria, partiendo del hecho indiscutible de que los servicios públicos son producto de las luchas del movimiento sindical. A ello debemos añadir la denuncia de los comprobados negativos efectos de las privatizaciones: destrucción de empleo, deterioro de la calidad del servicio, incremento de su coste, eliminación de las inversiones para su mantenimiento, incremento de la inseguridad, etc. Se hace imprescindible también la exigencia de unos recursos suficientes sin los cuales no son posibles servicios de calidad y para todos. La tres últimas reformas fiscales han ido en la dirección contraria.

Nuestros objetivos no pueden limitarse a defender lo existente, dando por perdido lo ya privatizado, sino que deben aspirar a recuperar para el sector público lo ya privatizado en todas las Administraciones: local, autonómica y central.

En resumen, el sindicalismo de clase que representa CCOO debe reforzar su carácter sociopolítico aplicando una estrategia en defensa de los servicios públicos que combine la denuncia, la propuesta y la movilización, una estrategia que intente la máxima unidad sindical, social y política y que se traduzca en actuaciones confederales, federales y territoriales.

F) DEFENSA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Hay que seguir reclamando la creación de un permiso de paternidad de 4 semanas desde ahora mismo, que posibilite una mayor implicación de los hombres en el cuidado de sus hijos e hijas y una mayor igualdad de hombres y mujeres ante el mercado laboral.

Hay que exigir medidas que incidan en el cambio de los parámetros que miden la participación en el mercado laboral y que nos dan una situación discriminada de las mujeres, medidas que acaben con sus mayores dificultades para el acceso al empleo y para la promoción profesional, que acaben con la segregación horizontal y vertical, con el mayor índice de temporalidad y de trabajo a tiempo parcial y con la discriminación salarial. Cambiar este estado de cosas debería ser el objetivo principal de la Ley de Igualdad.

G) LA INMIGRACIÓN

- Avanzar en la globalización de los derechos Humanos y Sociales.

El creciente aumento de la desigualdad social en el mundo impulsado por la globalización neoliberal, con la movilidad absoluta del capital financiero e industrial, y el intercambio desigual, está en la base del creciente flujo emigratorio de los países empobrecidos por el capital trasnacional, hacia los países donde se residen mayoritariamente esas trasnacionales. Este flujo es imparable si no cambia la tendencia de desigualdad y no se acaba además con los múltiples conflictos armados generados también por el rechazo a la expropiación de las trasnacionales de las riquezas nacionales. Los trabajadores y trabajadoras de la mayoría del mundo, que no pueden construir un derecho "nacional" al trabajo y a la protección social, por el saqueo de las trasnacionales, tienen que tener un amparo en los derechos universales. Estos derechos tienen que ser reforzados cuando existen: El derecho a la libre circulación de las personas en la Declaración Universal de Derechos, o tienen que ser

aplicados: exigencia de que España ratifique la Convención Internacional de Derechos de los Trabajadores Inmigrantes y sus familias. O tiene que ser construidos en espacios jurídicos existentes como en el caso de los derechos sociales y políticos de la ciudadanía europea. Al mismo tiempo tiene que derogarse las leyes y normas que restringen estos Derechos: Ley de Extranjería en España.

- **Regulación de los flujos Migratorios.**

La inmigración ha crecido en España más que en otros países porque hay más oferta de trabajo. El intento administrativo de frenarla sólo ha supuesto su refugio en la economía sumergida y la sobreexplotación de trabajadores y trabajadoras. Para evitarlo debemos actuar en dos sentidos. La oferta de trabajo del capital tiene que someterse a las exigencias del modelo sociolaboral legal. Aplicación de legislación laboral y convencional, limitación de jornada, cotizaciones sociales etc. Ello implica una intervención estatal ahora ausente, la economía sumergida y el fraude laboral ha sido una norma antes del aumento del flujo migratorio, y sigue siéndolo. La demanda de trabajo tiene que tener mecanismos para evitar la clandestinidad. En primer lugar un modelo de permiso de residencia para búsqueda de empleo, que sea flexible y que pueda permitir la entrada y salida en función de las expectativas reales de trabajo, un reforzamiento de las Oficinas Laborales en Embajadas que permitan una información y asesoramiento sobre las posibilidades reales de Trabajo en España.

H) MEDIO AMBIENTE, URBANISMO Y VIVIENDA.

El actual modelo de desarrollo capitalista está provocando un gran impacto sobre el medio ambiente. Nuestro sistema económico está modificando los ciclos naturales, degradando los ecosistemas y causando la destrucción de distintas especies vegetales y animales.

Es necesario un cambio de vida de los países desarrollados, cuyo modelo de producción y consumo no se puede extender al resto de los países del mundo, ya que los daños que producen son, hoy en día casi irreparables, porque no respondería a unas necesidades reales, sino a una forma de trabajar, producir y consumir a costa de destruir el medio en el cual vivimos. Las sociedades industriales tenemos que modificar nuestras actitudes bajo los principios de sostenibilidad, equidad y solidaridad.

Vivimos en una sociedad en la cual nos preocupa el empleo. Las políticas económicas están basadas en el crecimiento económico insolidario, insostenible e injusto. Es necesario un cambio hacia políticas sostenibles que permitan crear empleo estable, compatible ecológicamente y socialmente necesario.

Cada vez más, los países desarrollados hemos creado unas necesidades de materias primas y energía que nos han llevado a destruir el medio natural para conseguirlas y hemos buscado en países subdesarrollados lo que ya habíamos esquilmo en el nuestro. Hay que ser prudentes y utilizar un modelo económico que no dañe y/o que minimice los riesgos para todos nosotros y las futuras generaciones, apostando claramente por las energías renovables como única opción de futuro viable.

En los últimos tiempos todos hemos conocido las denuncias, aparecidas en los medios de comunicación, sobre la alarmante situación de nuestro medio ambiente y las gravísimas agresiones que ha sufrido. Igualmente hemos conocido la situación del suelo y la vivienda y sus graves consecuencias económicas, sociales y políticas.

Ante esta situación el Sector Crítico manifiesta su firme oposición contra el tsunami urbanístico, destructor del medio ambiente, generador de la corrupción masiva, fomentador de actividades delictivas y de las mafias y atentatorio contra la democracia. El movimiento sindical debe asumir un gran protagonismo en este asunto mediante la denuncia, la propuesta y la movilización y actuar junto a ecologistas, jóvenes, vecinos, etc. Hoy por hoy esta debe ser una de nuestras grandes prioridades al haberse convertido en el primer problema de este país.

En relación a la **energía nuclear**, hay que recordar que la C.S. de CCOO siempre se ha manifestado en contra. A pesar de las declaraciones de dirigentes confederales, incluido el secretario general, y de la reciente y sostenida campaña de los poderes económicos la situación no ha cambiado y nuestra posición, por tanto, no debe cambiar.

No es posible apostar por una energía que:

- Es incapaz de resolver el problema de los residuos que mantienen su extrema peligrosidad durante miles de años.
- Es inviable económicamente y sólo puede subsistir con fuertes subsidios públicos.
- No proporciona a nuestro país independencia energética puesto que hay que importar todo el uranio y enriquecerlo en otros países.
- No tiene futuro, ya que, en el mejor de los casos, existen reservas de uranio para 80 años.
- No puede sustituir a los combustibles fósiles en el sector del transporte.
- No puede reducir significativamente las emisiones de gases de invernadero que originan el cambio climático.
- Es sustituible mediante energías renovables y medidas de eficiencia y ahorro.

Por todo ello, el Sector Crítico mantiene su oposición a la energía nuclear, que sólo es apoyada por el 4% de los españoles, y reivindica el cierre gradual y rápido de las centrales nucleares existentes.

3.2. GANAR LAS ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales son una conquista democrática de los trabajadores y trabajadoras - y también de CC.OO. - y sirven para elegir los mejores representantes para defender sus intereses. Son una herramienta que nos permite efectuar un trabajo pedagógico de concienciación de clase, de la necesidad de su organización para la avanzar en los derechos y conquistas sociales, de aprendizaje y desarrollo de la participación democrática.

Las elecciones sindicales son el momento en el que el sindicato debe de hacer balance de su actuación y comprometerse con los trabajadores y trabajadoras. También permiten difundir entre la clase trabajadora el modelo sindical que defendemos: participativo, democrático, plural y de clase. Además de permitir evaluar nuestra acción sindical, las elecciones nos tienen que servir para avanzar hacia el objetivo de sumar a nuestro proyecto más compañeros y compañeras. Es por ello que nuestras señas de identidad se tienen que ver reflejadas y defendidas en la forma de desarrollar el proceso: elaboración y composición de las candidaturas y del programa electoral, con el respeto a todas las sensibilidades y a la pluralidad interna existente en cada ámbito y con una amplia participación de los afiliados.

CC.OO. es una herramienta útil para las trabajadoras y los trabajadores, de ahí la necesidad de que estén organizados en nuestro sindicato y que tengan representación

ante sus empresarios (delegados/as, comités de empresa y juntas de personal): El sindicato se debe comprometer a respaldarlos en la defensa de sus derechos, atención en los conflictos, asesoramiento y servicios para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. A pesar de las insuficiencias del sindicato, y sin renunciar a la crítica y autocrítica, debemos trabajar para que CCOO sea, la organización mayoritaria y que mejor represente y defienda a los trabajadores. Al mismo tiempo que defendemos la necesidad de un giro sindical a la izquierda en nuestra política sindical, fomentando la movilización social hacia un reparto más justo de la renta, la defensa del sector público y el aumento de éste en la economía nacional, la mejora de la protección social (pensiones, desempleo, dependencia, etc.) y un modelo sindical más democrático y participativo.

Para ganar las elecciones sindicales se tiene que contar con toda la afiliación, con toda la pluralidad del sindicato y con una actuación permanentemente coordinada entre el territorio y la rama. Por eso trabajamos activamente para que, también en las elecciones sindicales, la actividad del Sindicato se desarrolle con la aportación constructiva de todos y todas y desde una visión confederal.

Hacemos un llamamiento a toda la afiliación, especialmente a los compañeros y compañeras del Sector Crítico, para que sean protagonistas activos de los procesos electorales, participando en las listas de su centro de trabajo, en la preparación de los programas electorales y en las campañas de difusión de los mismos entre los trabajadores y trabajadoras de su ámbito. Hoy es más necesario un sindicalismo de clase fuerte y comprometido. CC.OO. debe de representar el papel que históricamente ha desempeñado.

3.3. DEMOCRACIA Y PARTICIPACIÓN

Es urgente recuperar la máxima democracia en el sindicato, a través de principios y medidas como el fomento de la participación y el protagonismo de los trabajadores y trabajadoras y de la afiliación; y con la recuperación de la democracia y la pluralidad a todos los niveles.

No hay que olvidar que la situación de desmovilización de los trabajadores y el avance de las políticas neoliberales, suponen obstáculos para el giro a la izquierda que necesita el sindicalismo y la política en España. No obstante, a pesar de las dificultades reales, la necesidad de una política sindical firme, combativa y democrática se puede acabar abriendo camino; también el proceso hacia la normalización democrática interna, en el caso de nuestro sindicato.

Pero será necesario superar las posibles pérdidas de credibilidad que se hayan podido producir en el sindicalismo español en la última década en la que tantos acuerdos sin sustancia se firmaron con los gobiernos del PP, la CEOE y algunos con el gobierno del PSOE.

Es más necesario que nunca construir un modelo sindical que nos permita estar a la altura de las circunstancias en el nuevo siglo. Para ello hace falta mantener unos sólidos principios. Pero también hace falta algo tan sencillo y tan difícil a la vez como el de tener la humildad de redescubrir lo elemental: la utilidad del sindicato como en los comienzos, para quienes están obligados a enfrentarse en total soledad a un mercado de trabajo convertido en una jungla. Estando así las cosas, la tarea de fortalecer el sindicalismo de clase requiere un esfuerzo de titanes. En ella, deben participar la mayoría de los militantes sindicales, empezando por los que están y tienen más conciencia política de la situación, recuperando a los que se han ido y, sobre todo, incorporando a los sectores más jóvenes del mundo del trabajo.

Por último, queremos resaltar el carácter que tiene el Sector Crítico como referente sindical: organizar las posiciones de clase y de izquierdas en CCOO. Ampliar y consolidar el Sector Crítico debe ser uno de nuestros objetivos prioritarios. Para ello debemos recuperar la iniciativa sindical y política en los debates que realmente importan a los trabajadores y trabajadoras e invertir en pluralidad y participación.

Tenemos que conseguir mantener activos al máximo de compañeros y compañeras a través del debate y la participación en la toma de decisiones del sector crítico.

Debemos trasladarles que la responsabilidad de nuestra política no es una cuestión exclusiva de los que forman parte de los órganos de dirección: las decisiones en el sector crítico se toman de forma colectiva y son responsabilidad de todos. En muchos ámbitos tenemos, o podemos tener, compañeros y compañeras que van desarrollar responsabilidades directas en el sindicato, esto tiene que servirnos también para motivar a la gente comprometida con el sector crítico al comprobar que se pueden hacer las cosas de forma distinta y que merece la pena seguir militando en CC.OO. y en el Sector Crítico.

Conclusión Final:

La necesidad de recuperar el carácter reivindicativo del sindicato, sobre la base de la propuesta y la movilización en torno a los problemas más importantes de la clase trabajadora (precariedad, siniestralidad laboral, salarios y fiscalidad, integración sociolaboral y sindical de la inmigración, protección social y lucha contra la pobreza, protección medioambiental), recuperar la pluralidad y la democracia interna y fortalecer al sector Crítico como un referente de clase de los trabajadores y trabajadoras y de la izquierda de las Comisiones Obreras.